

René MONIN
Ancien Élève de l'École Polytechnique
Docteur en Droit

PROBLÈMES de la RETRAITE

Débat Capitalisation - Répartition

Préface de Henri ARIBAUD
Membre Agrégé de l'Institut des Actuaire

DULAC & C^{ie}
IMPRIMEURS - ÉDITEURS
(LIBRAIRIE DES ASSURANCES)
8, RUE LAMARTINE, 8
PARIS
1958



Digitized by the Internet Archive
in 2026

PROBLÈMES DE LA RETRAITE

Débat Capitalisation - Répartition

René MONIN
Ancien Élève de l'École Polytechnique
Docteur en Droit

PROBLÈMES de la RETRAITE

Débat Capitalisation - Répartition

Préface de Henri ARIBAUD

Membre Agrégé de l'Institut des Actuaire

DULAC & C^{ie}
IMPRIMEURS - ÉDITEURS
(LIBRAIRIE DES ASSURANCES)

8, RUE LAMARTINE, 8

PARIS

1958

PROBLEMS & REFRATE



UNIVERSITEIT
LEIDEN
BIBLIOTHEEK
1925

PRÉFACE

Cet ouvrage que M. MONIN m'a demandé de présenter est avant tout un livre utile. Il s'agit d'une étude très profonde sur un des problèmes d'Economie Sociale les plus importants de notre époque.

Le débat Capitalisation-Répartition, bien sûr, mais surtout le problème des retraites. Nous savons tous ce que peut représenter l'espoir d'une vieillesse à l'abri du besoin. Mais hélas nous savons tous également comment ces espoirs ont pu être réduits à néant par la détérioration monétaire. Tant que nous avons eu la chance de bénéficier d'une monnaie presque stable, les rentes viagères ont pu être garanties par des capitaux mis en réserve. La période d'instabilité que nous avons traversée a tellement amenuisé les réserves que les rentes sont devenues insignifiantes, enlevant ainsi toute possibilité d'existence aux personnes âgées. Un problème humain s'est alors posé. Il fallait trouver rapidement un moyen d'assurer la subsistance de ceux qui ne pouvaient plus travailler. C'est de cette nécessité et de la défiance envers les accumulations de capitaux que sont nés les régimes de retraites par répartition. La population active verse des cotisations, ces cotisations sont immédiatement ou presque, transformées en rentes versées aux personnes âgées. Il y a peu de réserves. L'indexation est automatique. Mais si les liaisons nécessitées par le taux d'intérêt disparaissent, d'autres vont apparaître si l'on veut qu'il y ait égalité entre les services rendus. En particulier, il faut adopter une échelle de temps différente de notre échelle habituelle. M. MONIN insiste particulièrement sur cette idée de temps et en fait une des pièces maîtresses de son argumentation.

De cette notion et de la notion d'ensemble va découler toute la structure du système. Mais il ne faudrait tout de même pas croire que l'on a ainsi trouvé le régime idéal. On risquerait d'arriver après les déboires de la capitalisation à d'autres déboires et de voir les retraites se transformer à nouveau en simple assistance. Il faut donc prendre de sérieuses précautions et ne jamais oublier que les chiffres ne mentent pas, que tôt ou tard arrive implacablement avec eux la minute de vérité. C'est pourquoi l'ouvrage comporte d'utiles mises en garde contre certains espoirs démesurés.

Toutes ces considérations nous amènent à des conceptions des régimes de retraites différentes de celles que nous connaissions avant 1940. L'auteur n'oublie pas qu'il appartient au Corps de Contrôle des Assurances et il se demande quel pourrait être le comportement des Sociétés d'Assurances sur la Vie dans cette évolution. Déjà dans une communication à l'Institut des Actuaires en février 1956, M. DUBOIS, après avoir mis en relief le rôle du temps, souhaitent que les actuaires portent leur attention sur l'action qui se déroule sur la courbe et non pas sur les valeurs tangentielles.

M. MONIN, lui, estime à juste titre que les Compagnies d'Assurances devraient s'insérer « dans le circuit ». La tendance semble maintenant en effet bien difficilement réversible. Ceci suppose évidemment qu'une réglementation convenable soit établie.

Bien que mathématicien habile, l'auteur a voulu dans cet ouvrage s'abstenir de développements mathématiques. Ses facultés d'analyse lui ont permis de s'en passer, tout en ne laissant dans l'ombre aucun des aspects du problème et aucune des difficultés qu'il soulève.

Je tiens à attirer l'attention sur le fait que jusqu'à présent, l'Economie sociale ne s'était pas préoccupée de la question des régimes de retraites. C'est pourquoi je souhaite que ce livre soit lu par tous ceux qui s'intéressent, ou ont besoin de s'intéresser, tant à l'Economie sociale qu'à l'évolution de l'assurance sur la vie humaine. Ils y trouveront matière à des réflexions aussi nombreuses qu'utiles.

H. ARIBAUD.

INTRODUCTION

Les progrès dans le domaine social font que les travailleurs, en particulier, attachent de plus en plus d'importance aux prestations de retraite. Un mauvais fonctionnement des régimes existants serait durement ressenti par les affiliés s'ils ne touchaient pas ce qu'ils espèrent, que les espoirs reposent sur des estimations justes ou non. Un problème social se créerait, prenant un caractère d'autant plus aigu que le décalage entre les espoirs et les réalités serait plus grand.

Il est certain qu'en 1957 les revendications syndicales furent surtout orientées vers des augmentations du salaire direct, c'est-à-dire du salaire effectivement perçu par opposition aux avantages accessoires tels que congés payés, retraite... Il est non moins certain que les organisations syndicales gardent dans leurs dossiers deux revendications : le salaire garanti et la retraite pour les vieux travailleurs, qui ressortiront dès que les conditions économiques redeviendront meilleures. Le salaire garanti, annuellement ou mensuellement, comme solution au problème du chômage, ne nous intéresse pas directement. Le problème de la retraite, objet de la présente étude, n'est donc pas négligeable dans la vie économique et sociale de la France actuelle.

L'opinion publique, il n'y a pas encore très longtemps, considérait la retraite comme essentiellement du domaine de la fonction publique et semblait ignorer les autres régimes. Avant 1936, le nombre de salariés ne bénéficiant d'aucune retraite était très important, et l'exemple des fonctionnaires jouissant d'une retraite après avoir contenu la stabilité de leur situation faisait apparaître plus urgents les remèdes à apporter à cet état de choses.

Depuis 1946, les données du problème ont changé, les syndicats ayant obtenu satisfaction sur un certain nombre de points, ont soulevé la question des allocations aux vieux travailleurs avec d'autant plus de vigueur qu'il leur fallait poursuivre leurs actions revendicatrices. L'élévation du niveau de vie et l'expansion économique ont rendu possible le dégagement des ressources nécessaires au démarrage de l'opération, ce qui était impossible au 19^e siècle. L'avènement de la Sécurité Sociale ouvrait les voies à une mutualité plus large, quasiment nationale, à un soutien actif de l'Etat dans le domaine social, et à la notion de transfert de ressources. L'inflation considérable de la période 1940-1952 inspira la méfiance du public envers l'assurance et sa technique de capitalisation. L'atmosphère politique et sociale, la nécessité de trouver une solution technique satisfaisante ne craignant pas l'inflation, considérée à l'époque comme unique danger en la matière, expliquent la popularité de la répartition. Et la convention collective sur la retraite des cadres fut signée le 14 mars 1947.

Depuis 10 ans nous assistons à une croissance exceptionnelle des organismes de retraite fondés sur la répartition. Après l'euphorie du début, il existe actuellement un certain malaise à leur sujet. La stabilité monétaire relative que nous connaissons depuis 1952 fait se reposer le débat capitalisation-répartition.

Le débat est loin d'être épuisé. Le choix entre les différents systèmes se fait souvent pour des raisons non techniques. Les arguments sont alors simplifiés à l'extrême, la peur morbide de l'inflation impliquant la répartition, l'individualisme et le rendement en francs nominaux impliquant la capitalisation. Ainsi réduit, le débat est insoluble. En réalité aucune solution ne peut s'examiner séparément, le choix doit se faire par comparaison, les difficultés suscitées par celle-ci forment argument en faveur de celle-là.

Les assurés en technique de capitalisation furent très mécontents des contrats conclus avant la dernière guerre. Ceux qui touchèrent en 1952 le capital promis, eurent le sentiment d'être lésés. En effet, le pouvoir d'achat d'un certain nombre de francs en 1952 ne représentait que 4 % de celui de la même somme en 1938 ; c'est-à-dire que si les estimations faites avant la guerre, comme base d'établissement du contrat, représentaient une année de revenu en 1938, elles ne correspondaient plus en 1952 qu'à deux semaines. D'où la désillusion extrême des assurés qui se réfèrent toujours au présent, et l'on comprend que l'inflation puisse être considérée comme le principal danger. Il faut signaler que l'inflation conduisait à payer des primes ne représentant pas un sacrifice comparable avec celui qui fut initialement prévu, mais en l'espèce, les assurés ont tendance à l'ignorer.

La répartition est souvent jugée trop empirique par les techniciens, qui ont tendance à faire des rapprochements entre les caisses de retraite et les anciennes tontines ou les organismes de crédit à terme différé qui ont connu des faillites retentissantes. Un régime en répartition démarre bien, même trop bien. La croissance indéfinie des effectifs ne peut être sérieusement envisagée, et une question se pose : quel sera l'état de la caisse dans quelques dizaines d'années ? En cas d'arrêt du versement des cotisations, les allocataires font les frais de l'opération, sans espoir de récupérer quoi que ce soit, puisqu'il n'y a aucune contrepartie aux engagements souscrits par la caisse de retraite.

Le nombre des organismes versant des rentes viagères dépasse probablement le millier. Nous n'en ferons pas le recensement, mais nous sommes amenés à constater une diversité et un éparpillement considérable. Leur importance économique est très variable, certains comptent leurs affiliés par centaines de mille : régime des fonctionnaires, régime des cadres, d'autres par milliers seulement : caisses autonomes mutualistes, caisse des ingénieurs des mines. Au point de vue juridique, nous trouvons de même une grande diversité. Nous assistons à un développement quasi-anarchique ; c'est d'autant plus dangereux que les nouveaux organismes ont tendance à prendre un régime existant comme référence, sans toujours étudier les différences de structure.

La mise en place des caisses de retraite préoccupe un certain nombre de personnes en France, et même dans le monde ainsi qu'en témoigne le compte rendu de la réunion des Actuaire

à New-York en 1957. Les associations et les syndicats prennent une part active dans l'évolution. Le problème de la retraite par son ampleur et sa nouveauté dans les formes actuelles, fait se poser une multitude de questions. Le choix des réponses engagera l'avenir, en donnant un sens à l'évolution, par la cristallisation d'un certain nombre de situations sur lesquelles il sera très difficile de revenir.

Sur le plan individuel, la retraite consiste à procurer un revenu, convenable si possible, après la période d'activité professionnelle. C'est une opération d'épargne faite à l'occasion des versements, même si cette épargne n'est pas matériellement représentée. La retraite est un acte de prévoyance qui fait appel à la mutualité ; prévoyance, ce qui est imagée par l'expression « assurer ses vieux jours », et mutualité, ce qui suppose l'inclusion dans un groupe chargé de la gestion, par opposition à l'épargne individuelle. Les cotisations sont payées à l'organisme gérant, périodiquement au cours de la vie active ; en contrepartie le retraité touchera, éventuellement aux échéances prévues, un revenu fonction de ses versements. Sur le plan technique c'est un contrat de rente viagère différée avec paiement temporaire de cotisations.

La retraite est l'opération de prévoyance par excellence, c'est-à-dire non spéculative comme peut l'être une assurance de capitaux en cas de vie. En période de non activité, la possession d'un certain pouvoir d'achat est indispensable du point de vue individuel comme du point de vue collectif. Un pays assez riche ne saurait laisser sans ressources une partie de la population ; de nos jours, tout le monde est d'accord sur ce point. Le vote de la loi sur le Fonds National de Solidarité en est une preuve. Il n'y eut aucune critique, si ce n'est sur l'opportunité du projet de loi, quant à la date de mise en application.

Outre les satisfactions d'ordre moral ou politique, la communauté nationale y trouve des avantages économiques : productivité accrue par l'élimination des moins productifs, consommation accrue en donnant un pouvoir d'achat à ceux qui en sont dépourvus, donc réalisation d'une des conditions de l'expansion économique. Au point de vue politique, la sécurité est un facteur de paix sociale qui désavantage les extrémistes et permet de faire une politique plus constructive. Sur les satisfactions morales, nous n'insisterons pas. Tout ceci montre l'intérêt incontestable de bien résoudre les problèmes de la retraite.

La généralisation de la retraite est conforme à l'intérêt général, dans la mesure où le pays peut supporter un tel effort. Par généralisation nous entendons à la fois que le nombre des bénéficiaires est très grand ou même le plus grand possible, et que le montant de la retraite est suffisant pour conserver un certain niveau de vie. La première condition seule, est remplie par la Sécurité Sociale, d'où recherche de compléments.

Certaines caisses de retraite attribuent des droits gratuits suivant certains critères, à ceux qui n'ont pas cotisé par négligence ou par impossibilité. Ces droits sont-ils légitimes ? La période d'inflation 1940-1952 a largement contribué à donner une réponse affirmative. Ceux qui avaient cotisé avant cette période se retrouvaient le plus souvent comme s'ils n'avaient rien fait. Cet argument est en réalité secondaire et n'aurait pu s'appliquer qu'à peu de personnes. La

vraie raison se trouve dans les intérêts plus généraux que nous avons exposés aux paragraphes précédents : intérêt national, intérêt politique, intérêt économique. Adopter le principe des droits gratuits ne résoud pas entièrement le problème, il faut encore fixer la quotité des droits. Pour cela une vision à longue échéance est indispensable afin que l'équité soit satisfaite ; ceux qui n'ont jamais cotisé ne doivent pas être mieux traités que ceux qui cotiseront longtemps, autrement une politique de facilité axée sur le présent serait démagogique.

Des abus sont possibles, donc l'Etat ne peut se désintéresser de la question. Dans l'hypothèse où les organismes de retraite ne donneraient pas satisfaction aux affiliés, l'Etat serait alors contraint d'intervenir, et probablement d'une façon financière puisque le principal problème serait le maintien du niveau des prestations. Pour que tous les affiliés soient traités d'une manière équivalente, l'Etat subventionnerait les caisses en déficit et même en déficit chronique et inéluctable.

Le problème de la retraite n'est pas simple, sa complexité n'apparaît pas suffisamment, ce qui nous amène à souhaiter une meilleure information de l'opinion. Cette information pourrait se faire utilement par le canal des syndicats ; ceux-ci en effet, jouent un rôle de plus en plus important dans la prise des décisions en la matière.

Le problème n'est pas seulement technique mais aussi économique et social, donc politique. La technique seule n'est pas capable d'apporter une solution, elle doit ignorer les jugements politiques fondés sur l'opportunité économique ou sociale. Mais la décision politique doit s'appuyer sur les possibilités techniques ; et en période évolutive il est nécessaire de connaître les structures existantes qu'il sera difficile de supprimer, de bien préciser les hypothèses, de concevoir les tendances susceptibles de se manifester ultérieurement ; en dernier ressort on ne peut éviter le pari sur la conjoncture économique, et à ce stade intervient la décision politique.

Nous espérons que cette étude contribuera à la compréhension des problèmes posés par la retraite. Les considérations seront très générales, voire philosophiques ; le plan technique prédominera et divers détails serviront à illustrer notre propos.

Nous insisterons spécialement sur la notion de groupe. Pour nous, le groupe n'aura pas un sens relativement vague, comme dans l'expression « groupe d'intérêts », ce ne sera pas un synonyme de « réunion d'individus », nous lui donnerons un sens à la fois plus précis, plus abstrait et plus dynamique.

L'étude comprendra trois parties :

Titre I : Les organismes de retraite.

Titre II : Considérations globales techniques et économiques.

Titre III : Aspects juridiques et modalités d'applications.

TITRE I

LES ORGANISMES DE RETRAITE

La législation fixe le statut de ces organismes. Dans les textes généraux nous trouvons :

D'abord, l'article 1^{er} du décret-loi du 14 juin 1938 soumet au contrôle de l'Etat : « 1° *Les entreprises qui contractent des engagements dont l'exécution dépend de la vie humaine, à l'exception des sociétés régies par la loi du 1^{er} avril 1898 sur les sociétés de secours mutuels et des institutions de prévoyance publiques ou privées, régies par des lois spéciales...* ».

Ensuite l'article 2 de l'ordonnance du 19 octobre 1945 portant statut de la mutualité indique que les « *associations ou groupements de toute nature qui font appel à des cotisations des membres participants pour atteindre principalement un ou plusieurs des buts visés à l'article 1^{er} »* doivent se placer sous le régime des sociétés mutualistes. « *Sont dispensées de cette obligation : les sociétés visées par le décret du 14 juin 1938 sur le contrôle et l'organisation de l'industrie des assurances ; les institutions visées aux articles 17 et 18 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 ; les institutions visées au décret du 30 octobre 1935 sur les assurances sociales agricoles, pour les opérations effectuées au titre de ce décret* ».

Enfin, l'article 18 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 concerne « *les institutions de prévoyance ou de sécurité sociale de toute nature autres que celles visées au présent titre et que les sociétés de secours mutuels établies dans le cadre d'une ou plusieurs entreprises au profit de travailleurs salariés ou assimilés* ».

Ces trois textes se complètent mutuellement et montrent que l'intention du législateur a été de limiter la gestion des opérations de retraite aux entreprises d'assurance (décret-loi du 14 juin 1938), aux sociétés mutualistes (ordonnance du 19 octobre 1945), aux institutions de prévoyance visées à l'article 18 de l'ordonnance du 4 octobre 1945, à la Caisse Nationale d'Assurances sur la Vie : « *institutions de prévoyance publique régie par des lois spéciales* », et aux organismes de sécurité sociale. Ces derniers organismes à caractère obligatoire comprennent le régime général des salariés, les régimes des non salariés, le régime agricole et les régimes spéciaux visés à l'article 17 de l'ordonnance du 4 octobre 1945.

Il y a cependant quelques exceptions à cette classification. Il a été admis que les associations qui avaient pour but de souscrire au profit de leurs membres des contrats d'assurance, n'étaient pas régies par le Code de la Mutualité.

Nous aborderons le débat capitalisation-répartition sur le plan institutionnel. On s'apercevra que la répartition existe en fait depuis longtemps ; à l'origine très empirique, ce n'est que récemment que nous la voyons se hisser à la hauteur d'une technique, et l'évolution n'est pas terminée.

Nous insisterons particulièrement sur les compagnies d'assurance et sur les régimes complémentaires, car les problèmes se posent avec plus d'acuité pour ces organismes.

L'année 1955 servira de base de comparaison, nous citerons les chiffres correspondants à 1956 lorsqu'ils seront connus ; les statistiques précises sont en effet longues à paraître. Vu l'objet de l'étude, ce ne sera pas gênant car les variations d'une année à l'autre ne sont pas déterminantes.

Chapitre I : Régimes obligatoires

Chapitre II : Régimes complémentaires

Chapitre III : Compagnies d'assurance

Chapitre IV : Caisse des Dépôts et Sociétés mutualistes.

CHAPITRE I

RÉGIMES OBLIGATOIRES

L'exposé sur les régimes obligatoires sera bref, malgré leur importance économique. En effet, les problèmes qui existent à leur sujet ne sont pas du même domaine que ceux de notre étude. Le caractère obligatoire de ces régimes résulte de la volonté du législateur. Nous les opposerons aux régimes complémentaires qui ont, d'une part l'autonomie financière sans pouvoir compter sur des subventions extérieures, et d'autre part un caractère obligatoire moins prononcé qui résulte souvent d'une convention collective. La distinction ainsi faite n'est pas sans reproches, et pour certains régimes, un classement différent pourrait se concevoir.

Les régimes obligatoires ont alloué environ 700 milliards de retraites en 1955 et 810 milliards en 1956, soit près de 6 % du revenu national. Du total des prestations distribuées en France, plus de 90 % proviennent de ces régimes ; c'est-à-dire la place prépondérante qu'ils occupent. La technique employée est la répartition d'une manière plus ou moins empirique. Ces régimes constituent le secteur social.

SECTION I : Régimes Spéciaux

Le plus ancien est certainement celui des fonctionnaires de l'Etat, institué par la loi du 9 juin 1853. L'Etat avait coutume, bien avant cette date, d'accorder des pensions à quelques-uns de ses serviteurs.

En outre, font partie de ces régimes : les collectivités locales, la S.N.C.F., la R.A.T.P., l'Electricité et le Gaz de France, les mineurs, les marins, la Compagnie Générale des Eaux, la Banque de France, la Banque d'Algérie, les petits cheminots, les Théâtres nationaux... Chaque régime possède son statut avec ses règles propres issues de textes particuliers. Un certain nombre est géré par la Caisse des Dépôts.

Ils groupent environ 4 millions de personnes : 2,1 millions de cotisants et 1,7 million d'allocataires, soit 1,2 actif par retraité. Ce nombre d'actifs par retraité est plus défavorable que celui correspondant à l'ensemble de la France. Pour le reste de la population, le rapport actifs sur retraités pourra donc être légèrement plus favorable que la moyenne nationale, et la constitution de retraite pourra être moins onéreuse. Ce rapport est un critère que nous aurons l'occasion d'utiliser à propos des caisses de retraite par répartition.

Ils distribuent des pensions dont le montant représente de 3,5 % à 4 % du revenu national, ce qui donnait 435 milliards en 1955, 516 milliards en 1956 et probablement 576 milliards en 1957.

Ces régimes ne recherchent pas l'équilibre financier. Les cotisations des actifs et les allocations sont fixées a priori, les engagements sont garantis. On se trouve en présence d'un système de répartition sous

sa forme la plus empirique au point de vue technique. En effet, l'établissement employeur ou l'Etat accorde les subventions nécessaires pour assurer l'équilibre. L'ajustement se fait en quelque sorte par l'extérieur. De plus, le Trésor a consenti, au régimes des mineurs et des collectivités locales, 23 milliards d'avances qui ne sont pas remboursées et qui ont peu de chances de l'être. Pour que la subvention ne soit pas aléatoire, elle doit provenir d'un organisme très important.

Voici maintenant, à titre d'exemple, quelques indications sur différents régimes. La comparaison entre le montant des salaires soumis à retenue et le montant des prestations, donne un taux de cotisation fictif. Ce taux représente la charge du régime en pourcentage des salaires, ou ce qui revient au même, la part que devraient payer les affiliés s'ils supportaient seuls les charges de la caisse, toutes choses égales d'ailleurs. Nous disons : taux « fictif », vu l'impossibilité de faire des prélèvements trop importants. Ce taux de cotisation fictif montrera que l'alignement sur les avantages d'un régime existant ne doit pas être une fin en soi pour les nouveaux organismes. Ce taux mettra en lumière les difficultés qu'une caisse de retraite autonome pourrait rencontrer, si la structure de ses effectifs se rapproche de celle de certains régimes spéciaux.

Pour la R.A.T.P., le taux de cotisation ressort à 58 %. La retraite peut se prendre à partir de 60 ans, après 30 ans de cotisation qui donnent droit à 60 % du traitement de base. Le régime intéresse 65.000 personnes. Il y a 1,1 actif par retraité. Le montant des retraites s'est élevé en 1955 à 9 milliards et en 1956 à 10 milliards.

Le régime des marins indique un taux de cotisation de 52 %, ainsi répartis : 6,75 % des marins, 7,5 % des armateurs et environ 38 % provenant de la subvention budgétaire. Pour prendre sa retraite il faut : 25 ans de cotisation qui donnent droit à 50 % du salaire forfaitaire soumis à retenue, et être âgé d'au moins 50 ans. Il y a autant d'actifs que de retraités. Ce régime concerne 200.000 personnes. La Caisse des marins a versé 17 milliards d'allocations en 1955 et 20 milliards en 1956. La participation de l'Etat fut de 12 milliards en 1955 et de 16 milliards en 1956.

Le taux de cotisation du régime des mineurs est d'environ 33 %. Le régime s'applique à 600.000 personnes : 320.000 actifs et 280.000 allocataires soit 1,1 actif par retraité. La retraite peut se prendre après 30 ans de service, à partir de 55 ans d'âge. L'allocation est uniforme quelle que soit la qualification. Le régime a versé 41 milliards en 1955 et 46 milliards en 1956 ; la contribution de l'Etat s'est élevée à 19 milliards en 1955 et à 22 milliards en 1956.

Le personnel des collectivités locales (Départements et Communes) peut prendre sa retraite après 60 ans. Le taux de cotisation ressort à 24 %. Le régime est géré par la Caisse des Dépôts. Il concerne environ 400.000 personnes : 287.000 cotisants et 120.000 pensionnés, soit 2,4 actifs par retraité. Cotiser pendant 30 ans, donne droit à 60 % du traitement de base. Le service des retraites a occasionné 31 milliards de dépenses en 1955 et 40 milliards en 1956.

La cotisation des affiliés aux régimes spéciaux est en général de 6 % de leurs traitements soumis à retenue, avec quelques exceptions : 8 % pour les mineurs et 6,75 % pour les marins. Les retraites

sont en général de 50 à 60 % du salaire de base pour 30 ans de cotisation. La réversibilité au profit du conjoint survivant est prévue à 50 %. L'âge minimum pour cesser l'activité est de 60 ans ou au-dessous, ce qui rend la retraite onéreuse.

L'établissement employeur verse soit le complément nécessaire pour assurer l'équilibre du régime, soit une cotisation proportionnelle à celle des affiliés, l'Etat versant le complément. En moyenne, les prestations correspondent à des taux de cotisation de 35 à 40 % des salaires de base (moyenne pondérée sur tous les régimes). La participation du budget de l'Etat est importante. Si nous retranchons les fonctionnaires de l'Etat, les allocations se sont élevées à 222 milliards en 1955 et à 256 milliards en 1956, l'Etat participant dans la proportion de 30 % environ (près de 70 milliards en 1955 et 73 milliards en 1956), ceci d'une façon explicite, sans compter les subventions plus ou moins occultes : intervention dans le déficit global de la S.N.C.F. ou de la R.A.T.P. par exemple.

Les régimes spéciaux intéressent environ 10 % de la population active française. Ils donnent lieu à un transfert d'environ 3,5 % du revenu national. L'alignement du reste de la population sur les régimes spéciaux, c'est-à-dire la généralisation de la retraite ainsi que nous l'entendons, donnerait un nombre considérable de milliards. Pour apprécier le coût de l'opération, il ne faut pas multiplier par 10, car ceci supposerait toutes choses égales d'ailleurs, ce qui est inexact. Les rapprochements indiquent simplement l'ampleur des chiffres. Cela signifie encore que pour les régimes complémentaires, la moindre erreur se traduira en milliards.

SECTION II : Sécurité Sociale et Régimes Annexes

L'ensemble de ces régimes a versé environ 270 milliards d'allocations en 1955 et 295 milliards en 1956.

1. — Régime général de la Sécurité Sociale.

La pension normale est acquise après 30 années d'assurance et peut être liquidée soit à 60 ans, soit entre 60 et 65 ans. Liquidée à 60 ans, elle est égale à 20 % du salaire annuel moyen de base. Liquidée après 60 ans, elle atteint un maximum de 40 % du même salaire, à 65 ans. Certaines majorations et la réversibilité au profit du conjoint sont prévues.

Il y a près de 8 millions de cotisants. En 1946 il y avait 9 millions d'actifs (régimes spéciaux compris) et 2 millions de retraités, d'où le rapport 1 retraité pour 4,5 actifs. Certains régimes complémentaires prennent ce rapport, qu'n'a donc pas seulement un caractère historique, comme critère de normalité de leurs charges. Nous verrons ultérieurement que ce n'est pas toujours correct.

Le taux de cotisation représente de 6 à 7 % du salaire soumis à retenue. Les pensions vieillesse correspondent à 35 % des dépenses des Assurances Sociales et à 17 % de l'ensemble des dépenses du régime général de la Sécurité Sociale, soit 184 milliards en 1955, 207 milliards en 1956 et probablement 225 milliards en 1957.

Il convient de mentionner le Fonds National de Solidarité, institué par la loi du 30 juin 1956 complétée par la loi du 2 août 1957. La gestion financière est confiée à la Caisse des Dépôts. La mise en

application de cette nouvelle législation est encore très récente. Environ 3,3 millions de demandes ont été enregistrées. Les ressources qui lui sont affectées avoisineront 140 milliards et ne seront peut-être pas suffisantes.

2. — Régimes des non salariés.

Ces régimes sont autonomes, les engagements ne sont pas garantis, et les problèmes des régimes complémentaires pourront s'y retrouver. Le texte de base est la loi du 17 janvier 1948, les diverses catégories étant réglementées par des textes particuliers. Ces régimes groupent environ 6 millions de cotisants et 1,2 million d'allocataires, soit 5 actifs par retraité. Ce rapport n'a pas un caractère très significatif, car la cessation d'activité se fait souvent à un âge élevé, vu la modicité des avantages accordés par certaines caisses (en 1956 l'allocation moyenne était d'environ 50.000 francs par an). Ces régimes ont distribué 55 milliards en 1955, 61 milliards en 1956 et probablement 66 milliards en 1957.

Les professions artisanales groupent toutes les personnes dont l'activité professionnelle comporte l'inscription sur le registre des métiers. Les différentes caisses dont dépendent les 480.000 cotisants et les 175.000 pensionnés, sont coordonnés par une caisse de compensation la CANCAVA. Le montant des retraites distribuées s'élevait à 7 milliards en 1955 et en 1956.

Les professions industrielles et commerciales groupent toutes les personnes dont l'activité professionnelle comporte soit l'inscription au registre du commerce, soit l'assujettissement à la contribution de la patente, en tant que commerçant. Les différentes caisses dont dépendent 1 million de cotisants et 320.000 pensionnés, sont coordonnées par une caisse de compensation l'ORGANIC. Le régime a distribué 16 milliards de retraites en 1955 et 17 milliards en 1956.

Les professions libérales dépendent de 15 caisses, dites sections professionnelles dont la compétence s'étend à toute la France, et d'une caisse nationale. Ce régime compte 135.000 cotisants et 40.000 allocataires. Il a dépensé 3,5 milliards en 1955 et 4 milliards en 1956.

Les professions agricoles groupent les exploitants agricoles : 4,2 millions de cotisants et 740.000 pensionnés qui ont reçu 29 milliards en 1955 et 32 milliards en 1956. Le financement est assuré par une double cotisation professionnelle, l'une à la charge de chaque membre majeur non salarié vivant sur l'exploitation, l'autre assise sur le revenu cadastral, et par une fraction du produit de la taxe sur la valeur ajoutée.

Enfin, il convient de mentionner le fonds spécial institué par la loi du 10 juillet 1952, dont la gestion est assurée par la Caisse des Dépôts. Le fonds spécial attribue une allocation aux personnes dont les ressources n'excèdent pas un certain chiffre, sous réserve qu'elles ne relèvent pas d'un régime d'assurance vieillesse. Il a pris en charge environ 300.000 personnes et ses dépenses se sont élevées à 12 milliards en 1955 et en 1956.

3. — Régime des salariés agricoles.

Il comporte 170.000 pensionnés pour 1,3 million de cotisants, soit 1 retraité pour 7,5 actifs. Le montant des retraites distribuées s'élevait à 15 milliards en 1955 et en 1956.

CHAPITRE II

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Les régimes complémentaires connaissent une faveur croissante. Ils comptent plus d'un million et demi d'affiliés. Leurs ressources se sont élevées en 1955 à plus de 50 milliards et ne cessent de croître. Ces régimes, fort nombreux, sont très différents quant à l'importance et aux méthodes de gestion. Ils donnent un complément de pouvoir d'achat, réputé à l'abri des fluctuations économiques. Ils se superposent aux régimes obligatoires de la Sécurité Sociale.

Les régimes complémentaires sont les descendants des anciennes institutions patronales de retraite dont nous ferons brièvement l'historique.

1. — *Les institutions patronales de retraite.*

Dans la seconde moitié du XIX^e siècle, les employeurs, face à l'essor industriel, s'efforcèrent d'accroître la stabilité de leur personnel ; ainsi naquit l'idée d'assurer aux travailleurs des prestations vieillesse. Au début la retraite présentait un caractère de libéralité ; c'était la contrepartie de la fidélité à l'entreprise, une récompense dont les employeurs assumaient souvent seuls la charge. Les prestations étaient inscrites dans la comptabilité générale de l'entreprise.

Les employeurs normalisèrent ces avantages et les employés devinrent plus soucieux de s'assurer de quoi vivre ultérieurement, d'où la participation des travailleurs à la constitution des retraites, participation souvent égale à celle du patron. Pour obtenir la stabilité du personnel, le contrat de travail précisait que le départ de l'entreprise, avant un certain nombre d'années, faisait perdre le bénéfice des versements effectués.

A cette époque, la capitalisation seule était reconnue comme technique. Mais les institutions patronales fonctionnaient souvent en répartition, répartition sans règle juridique, se rapprochant de ce qui existe pour les fonctionnaires de l'Etat. La loi du 29 juin 1894 sur la retraite des sociétés minières imposait la capitalisation comme technique.

Puis survint la faillite du Comptoir d'Escompte, et la question suivante se posa : quels sont les droits des employés quant à la retraite ? Les tribunaux ne leur reconnurent aucun droit particulier, par suite de la confusion des fonds sociaux et des fonds destinés à la retraite, les employés n'étaient que des créanciers ordinaires. Les décisions des tribunaux, inattaquables sur le plan juridique, soulevèrent une certaine émotion, et la loi du 27 décembre 1895 fut votée.

Faite pour résoudre un point particulier, la loi de 1895 est cependant la première loi fondamentale en la matière. Certains employeurs utilisaient les sommes accumulées comme fonds de roulement pour leurs relations commerciales. La loi voulait éviter

que les sommes nécessaires à la constitution des rentes ne soient distraites de leur véritable destination, de plus elle voulait sauvegarder les fonds en cas de difficulté ou de faillite à l'entreprise. Les caisses patronales furent soumises à l'approbation ministérielle et au contrôle de l'administration. Les sommes dues par l'employeur bénéficiaient d'un privilège de même rang que les salaires. La loi incitait les caisses à déposer leurs fonds à la Caisse des Dépôts et déterminait les catégories de placements admis en couverture des fonds gérés.

La loi de 1895 donnait un statut juridique aux caisses de secours et de prévoyance, protégeait les sommes versées, mais la personnalité civile n'était pas explicitement reconnue à ces caisses. L'essor des initiatives patronales fut arrêté, car la loi inspira une certaine méfiance aux employeurs par suite de l'ingérence de l'Etat dans le fonctionnement. Un seul établissement créa une caisse : la Compagnie Générale des Eaux ; elle adopta la capitalisation, mais le montant des rentes n'était pas fixé à l'avance. Les cours de Bourse, du 31 décembre de chaque exercice, déterminaient l'actif, le passif était ajusté proportionnellement à l'actif ainsi calculé ; il y avait donc, selon la bourse, des bonnes années et des mauvaises. La loi de 1895 ne fixait pas la technique à employer, la seule caisse autorisée adopta la capitalisation comportant des modalités de calcul pouvant conduire à la revalorisation. Les autres caisses ignorèrent la loi de 1895.

La loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes, complétée par le décret du 25 mars 1911, est la seconde loi fondamentale. La capitalisation était obligatoire. Toutes les caisses devaient se transformer en caisses de la loi de 1910. Le compte retraite devait sortir intégralement de la comptabilité de l'entreprise. L'administration contrôlait ces caisses. Finalement cette loi n'eut qu'assez peu de répercussions, elle fut souvent ignorée. La moitié seulement des caisses existantes demanda l'autorisation ; les autres prirent la forme d'association, régime de la loi du 1^{er} juillet 1901, ou la forme des sociétés commerciales.

Puis ce fut la loi du 30 avril 1930 sur les assurances sociales, complétée par le décret du 25 juillet 1930, le décret-loi du 28 octobre 1935 et le décret du 19 mars 1936. Ces textes voulaient faire naître les institutions patronales et les faire se développer en permettant plus de souplesse dans le fonctionnement. La gestion comptable pouvait être moins rigoureuse que celle demandée par les textes précédents, mais le décret du 21 septembre 1930 précisait que *« l'autorisation ne pourra être donnée qu'autant que l'employeur aura pris l'engagement de relever sa contribution annuelle, au cas où ce relèvement apparaîtrait nécessaire pour assurer l'équilibre de l'institution »*.

La loi sur les assurances sociales, considérait les retraites à la fois comme un élément du contrat de travail et comme une liberté patronale. Les institutions recevaient la personnalité civile et l'autonomie financière. La technique normale était la capitalisation ; mais la répartition était possible d'après l'article 199 du décret du 25 juillet 1930, bien qu'indiquée d'une manière peu visible, et inappliquée en fait, semble-t-il. En 1938 il existait environ 500 de ces institutions.

Enfin nous arrivons à l'époque actuelle, et aux régimes complé-

mentaires soumis à l'ordonnance du 4 octobre 1945, complétée par le décret du 8 juin 1946. Ces textes reprennent un certain nombre de règles antérieures. L'étude juridique en sera faite au titre III. La technique peut être : la capitalisation, la répartition, ou un système mixte. Plus de 700 caisses ont actuellement reçu l'agrément ministériel, et il semble qu'aucune n'a pris la capitalisation comme unique système.

Dans cette évolution, la répartition apparaît à l'origine comme système empirique, puis des textes organisent la retraite et imposent la capitalisation, enfin la répartition devient légale et accède au rang de technique bien que son élaboration ne soit pas terminée.

2. — *Le régime des cadres.*

Le premier régime complémentaire, créé en application du décret de 1946, est celui des cadres. C'est actuellement le régime le plus important, il groupe environ un demi-million de cotisants.

En application de la convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, sont tenus obligatoirement au versement des cotisations prévues, les établissements relevant d'une fédération patronale affiliée au C.N.P.F., dont l'activité s'exerce sur le territoire de la France métropolitaine. Le taux minimum des cotisations est fixé à 8 % de la fraction du traitement, comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et 4 fois ledit plafond. La technique appliquée est la répartition. Le régime est interprofessionnel, et géré par 68 caisses membres de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (l'A.G.I.R.C.) qui contrôle la gestion des institutions, fixe les valeurs du salaire de référence et du point de retraite, et sert de caisse de compensation obligatoire et générale pour les cotisations et les charges. Les prévisions financières sont établies en tenant compte de l'évolution probable dans les dix années à venir.

Ce régime s'appliquait en 1955 à 83.000 entreprises comportant 453.000 cotisants et 108.000 allocataires dont 45.000 veuves. En 1952, soit 5 ans après le démarrage, il y avait 370.000 cotisants et 69.000 allocataires. Malgré l'augmentation importante des effectifs, le nombre d'actifs par retraité s'est abaissé rapidement depuis la création du régime. En ne comptant les veuves que pour le taux de reversibilité de la pension, les variations ont été les suivantes : 15 actifs par retraité en 1948, 7 actifs par retraité en 1952 et 5 actifs par retraité en 1955. Cette décroissance continuera de se manifester pendant un certain temps, tout en se ralentissant ; ceci prouve que pour avoir une vision correcte sur un régime il est nécessaire de tenir compte de l'évolution probable de ses charges.

En 1955, 34 milliards de cotisations ont été encaissés et 28 milliards d'allocations ont été distribués, contre 2 milliards d'allocations en 1948 et 15 milliards en 1952. Pour l'exercice 1956, les cotisations se sont élevées à 42 milliards et les prestations à 37 milliards ; l'A.G.I.R.C. avait à cette époque environ 40 milliards de réserves.

Comparé à l'ensemble des régimes complémentaires, le régime des cadres réunit environ le tiers des effectifs et distribue plus de la moitié des prestations ; c'est dire son importance.

3. — *Quelques exemples de Caisses fonctionnant en répartition.*

Les caisses des banques, au nombre de 24, ont un régime défini par la convention collective du 20 août 1947, considérée en fait comme un régime minimum, et les caisses existantes prévoient en général un certain nombre d'avantages supplémentaires. L'effectif des caisses s'élève à 101.000 cotisants et 27.000 prestataires. Les allocations pour 1955 se montent à 8 milliards environ. Certaines caisses, comme celle du Comptoir National d'Escompte de Paris, ont dû augmenter le taux des cotisations, même au-delà du taux maximum prévu par les statuts, ou encore obtenir des subventions de l'entreprise intéressée, ceci par suite de l'élévation du nombre des retraités.

Les salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes possèdent une institution de retraite et de prévoyance : l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. Sa création remonte à 1894, elle s'intitulait alors : Caisse patronale de retraite en faveur des ouvriers des forges de France. Elle a reposé sur le principe de la capitalisation jusqu'en 1947, date à laquelle deux régimes de répartition, pour non cadres l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. et pour cadres, furent constitués. En 1955, il y avait 350 entreprises adhérentes, 77.000 cotisants et 13.000 allocataires ; la caisse avait perçu 1,7 milliard de cotisation.

En septembre 1947, fut créée la Caisse de prévoyance du personnel des organismes sociaux et similaires (C.P.P.O.S.S.). La majorité des membres est composée par le personnel des caisses d'assurance sociale de 1930, et n'a par conséquent qu'une ancienneté limitée. En 1955, il y avait 62.000 cotisants dont 60 % de femmes et 4.000 retraités, soit 15 actifs par retraité. Environ 2 milliards de cotisations étaient encaissées.

Dans les mines deux caisses ont été instituées : la C.A.R.E.M., Caisse autonome de retraite des employés des mines, et la C.A.R.I.M. pour les ingénieurs. La C.A.R.E.M., obligatoire pour les employés commissionnés, les agents de maîtrise et les techniciens des exploitations minières, groupait en 1955 : 33.000 cotisants et 19.000 allocataires dont 40 % de veuves ; elle recevait 2,5 milliards de cotisations. La C.A.R.I.M., obligatoire pour les directeurs et ingénieurs, comptait 4.000 participants et 2.000 allocataires ; elle encaissait 1 milliard de cotisation.

Un décret du 12 décembre 1951 a créé l'IPACTE : institution de prévoyance des agents contractuels et temporaires de l'Etat, pour certaines catégories d'agents dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité Sociale, régime analogue à celui des cadres. Le décret du 9 juin 1955 l'a étendu aux agents des départements et des communes. En 1955, il y avait 14.000 cotisants et 1.000 retraités. Les cotisations n'ont été appelées que pour un quart et ont donné 80 millions. Sa gestion fait l'objet d'une rubrique spéciale dans les écritures de la Caisse des Dépôts.

L'Association Générale des Retraites par Répartition (A.G.R.R.) fondée en 1951, groupait 60.000 cotisants en 1955, 100.000 en 1956 et 130.000 en 1957, dont plus de la moitié travaillent dans les entreprises de papier, de cellulose... Elle comptait 9.000 retraités en 1955 et 14.000 en 1956. Le montant des cotisations atteignait 1 milliard en 1955.

4. — *Quelques exemples de caisses fondées sur un système mixte.*

La Caisse de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurance (CREPPSA) est issue de la convention collective du 15 avril 1955. Le régime s'applique, rétroactivement depuis le 1^{er} avril 1947, à tous les employés des sociétés d'assurance. Une partie des cotisations est capitalisée. La caisse comptait 26.000 cotisants et 4.000 retraités en 1955 ; elle avait reçu 1,3 milliard de cotisation.

A côté de ces institutions, d'autres groupements ont été constitués en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les associations déclarées. Ils collectent des cotisations qu'ils transforment en prime d'assurance ; ils encaissent les capitaux et arrérages résultant des contrats souscrits avec les compagnies d'assurance, et les redistribuent en tout ou partie à leurs adhérents sous forme de prestations. Techniquement liés, mais juridiquement indépendants, deux circuits fonctionnent, le premier entre les adhérents et le groupement, le second entre le groupement et la compagnie d'assurance. Mais les rapports entre le groupement et ses adhérents, échappent à toute réglementation. Cette situation, admise dans les faits, est une exception aux textes mentionnés au début du présent titre. Il semble que ce soit une solution juridiquement incorrecte et techniquement imparfaite.

Pour les adhérents, le groupement semble fonctionner en répartition, si l'on en juge par les critères employés pour le calcul des prestations et par la revalorisation automatique. Mais les sommes qui entrent dans le contrat d'assurance, sont capitalisées, ce qui donne un système mixte que l'on peut ranger sous la dénomination de capitalisation collective. La compagnie d'assurance ne connaît, du point de vue technique, que la cotisation globale.

Le Régime Interprofessionnel de Prévoyance (R.I.P.) créé en juillet 1949, et l'Association Nationale d'Entraide et de Prévoyance (A.N.E.P.) fondée en octobre 1950, font partie de ces associations gérées en capitalisation collective. Le R.I.P. est un des rares organismes qui admettent les adhésions individuelles, en 1955 il comptait 17.000 participants qui ont versé 630 millions de cotisation. L'A.N.E.P. réunissait en 1955, 370 sociétés qui groupaient 16.000 participants ; elle avait encaissé 600 millions de cotisations.

5. — *La Caisse RENAULT.*

La Caisse de Retraite Interentreprises (C.R.I.), dite Caisse Renault, est intéressante à plusieurs points de vue. Elle donne un exemple de discussions pouvant surgir dans le domaine des caisses de retraite. Bien que très récente, elle a un intérêt historique dû à la position privilégiée de la Régie Renault dans le domaine social et économique. Enfin, elle montre les décalages qui peuvent se produire vis-à-vis des autres caisses, lorsque l'on prend un groupe démographique très favorable, sans tenir compte suffisamment des perspectives d'avenir. On a beaucoup parlé de cette Caisse, par crainte de voir l'imitation mal appliquée, conduire à la démagogie.

L'accord Renault est signé le 15 septembre 1955 ; outre des augmentations de salaire, il prévoit la constitution d'un régime de retraite complémentaire. La C.G.T. refuse d'entre partie à la convention, et

le personnel consulté par référendum le 10 janvier 1956, accepte les accords à la majorité de 90 %. Fin janvier, les tractations, entre le Directeur de la Régie et les Syndicats, aboutissent pour les retraites. D'après les articles du décret de juin 1946, sur la composition du conseil d'administration des caisses, la C.G.T. aurait pu revendiquer la majorité des postes, si Renault avait été la seule entreprise adhérente. Le désir de voir limiter la représentation de la C.G.T., conduisit à demander l'adhésion d'autres entreprises, d'où la lenteur de mise en œuvre. Actuellement, une trentaine d'entreprises font partie de la C.R.I. L'institution de retraite ne fut agréée que le 5 juillet 1956, soit presque un an après la signature de la Convention Collective.

Renault est une entreprise pilote dans le domaine social ; une convention collective conclue dans son cadre, devient un objectif pour d'autres établissements ; au bout d'un certain temps, des conventions semblables prennent naissance. C'est en ce sens, que Renault a une position privilégiée susceptible d'entraîner l'imitation.

Le personnel de la Régie Renault forme la très grosse majorité des effectifs de la C.R.I., qui peut accepter l'adhésion d'autres entreprises de même nature. La Caisse est gérée administrativement et financièrement par la Caisse des Dépôts, à la suite d'une convention en date du 26 juillet 1956. L'opposition syndicale à la gestion par les compagnies d'assurance qui avaient fait des études sur la question, détermina le choix.

En 1956, la C.R.I. groupait 75.000 cotisants et 2.000 retraités. Les cotisations n'étaient appelées qu'à concurrence de 30 % environ, et avaient donné près d'un milliard, les allocations versées s'élevant à 260 millions. Les données démographiques de la Caisse sont très favorables, le groupe est très jeune (37 actifs par retraité), ce qui permet de nombreuses clauses avantageuses pour les actuels retraités, et en particulier la possibilité, sous certaines conditions, de servir une rente de reversion à la concubine.

6. — *Le régime U.N.I.R.S.*

Le dernier régime créé est celui de l'Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés (U.N.I.R.S.). Il est issu de la convention collective du 15 mai 1957, et a été autorisé par l'arrêté du 20 mai 1957. Comme pour le régime Renault, la C.G.T. a été tenue à l'écart des discussions. Comme l'A.G.I.R.C., l'U.N.I.R.S. sera une caisse de compensation générale et obligatoire entre les institutions. Ce régime a vocation au regroupement des institutions existantes. En février 1958, il comptait environ 300.000 cotisants et 30.000 retraités possibles ; d'autres adhésions sont attendues, de l'industrie métallurgique en particulier, et le régime devrait grouper prochainement près d'un million de salariés. Le régime U.N.I.R.S. sera étudié au titre III.

Un rapprochement peut se faire entre le nombre d'actifs par retraité et l'âge d'une caisse. L'importance des charges, qui est en gros inversement proportionnel au nombre d'actifs par retraité, croît avec l'âge de l'institution de retraite. Les régimes spéciaux ont de fortes charges et sont souvent très anciens. La notion de groupe et l'étude du point de retraite donneront l'occasion de développer cet aspect du problème.

CHAPITRE III

LES COMPAGNIES D'ASSURANCE

Les compagnies d'assurance représentent le secteur commercial. Leurs opérations directes dans le domaine des rentes viagères sont très modestes ; le montant des arrérages payés est loin d'atteindre le milliard. Cette constatation pourrait laisser croire que les compagnies se désintéressent du problème de la retraite. La législation qui leur est applicable, est la plus rigide qui soit en la matière. Est-ce la seule raison ? Nous allons essayer de le déterminer.

1. — *Eléments chiffrés.*

Lorsque la date ne sera pas mentionnée, les chiffres seront ceux de l'exercice 1955. Pour obtenir des nombres ne variant pas d'une année à l'autre nous ferons des évaluations en pourcentage du revenu national, car cette méthode d'estimation révèle une certaine stabilité des chiffres ; et ceci nous donnera des ordres de grandeurs intéressants.

L'ensemble des compagnies d'assurance encaisse un montant de primes correspondant à 2,5 % environ du revenu national, soit 364 milliards dont 302 pour les opérations réalisées en France. Les compagnies d'assurance sur la vie encaissent des primes représentant 0,5 % du revenu national, soit 68 milliards dont 58 pour les opérations faites en France. Dans l'ensemble de l'assurance, la branche vie prend une part d'environ 20 %.

Les réserves techniques de l'ensemble des compagnies correspondent à 4,6 % du revenu national, dont 1,5 % pour les réserves mathématiques des compagnies vie, soit respectivement 570 et 192 milliards. Le montant des placements est équivalent à 5,5 % du revenu national, dont 2 % pour les compagnies vie, soit respectivement 675 et 240 milliards. Les placements comprennent 75 % de valeurs mobilières, 11 % d'immeubles, le reste étant constitué par des prêts, hypothécaires ou non, et des avoirs liquides. Sur 506 milliards de valeurs mobilières, la branche Vie en possédait 174. Sur les 72 milliards d'immeubles, les compagnies Vie en possédaient 29, soit une proportion un peu plus forte que pour les autres compagnies. Ces chiffres nous serviront dans le chapitre sur les réserves.

Voyons maintenant les places respectives des rentes et des capitaux dans les opérations des compagnies d'assurance sur la vie. Sur 7,5 millions de polices en cours, 137.000 concernent les rentes, soit 1,9 %. La production des polices pendant l'année 1955, a dépassé 870.000, ainsi décomposée : 868.000 assurances de capitaux et 7.200 assurances de rentes (soit 0,8 % du total). Au point de vue des sommes assurées, on trouve : 2.087 milliards de capitaux en cours et 6,6 milliards de rentes en cours. En supposant que le capital équivalait à la rente est 10 fois le montant de celle-ci, les rentes ne font

que 3,2 % du total. La production de l'exercice s'est élevée à 1.161 milliards de capitaux contre 1,7 milliard de rentes (soit 1,4 %). Il convient de noter qu'une partie des rentes en cours provient du fonds de majoration des rentes viagères, dont nous parlons plus loin.

Pour les compagnies d'assurance, cette situation ne semble pas liée à l'inflation de la période 1940-1952, car les pourcentages de 1938 ne sont pas sensiblement différents. En effet, sur 3,3 millions de polices en cours, 157.000 soit 5 % du total étaient des assurances de rentes ; les sommes assurées en 1938 comprenaient 65 milliards de capitaux et 50 millions de rentes (soit 0,8 % de l'ensemble). Le nombre de polices assurant des rentes diminue d'année en année, évolution inverse de celle des assurances de capitaux.

Au moins 10 % des rentes assurées ne peuvent être assimilées à des opérations de retraite ; les rentes immédiates et diverses n'en possèdent pas toutes les caractéristiques. Sur les 137.000 polices en cours, il y a : 60.000 rentes immédiates (44 %), 53.000 rentes collectives (39 %), 20.000 rentes différées (14 %) et 3 % de rentes diverses. Sur les 6,6 milliards de rentes assurées, il y a : 74 % de rentes collectives (4,8 milliards), 14 % de rentes différées (1 milliard), 8 % de rentes immédiates (0,5 milliard), et 4 % de rentes diverses. La rente moyenne ressort à moins de 50.000 francs.

Il y a 59 sociétés qui opèrent dans la branche Vie. Les quatre plus importantes : Assurances Générales, Nationale, Populaire et Union réalisent 44 % des opérations. Les sept plus importantes, en ajoutant aux précédentes le Phénix, la Séquanaise et l'Urbaine, encaissent 61 % des primes ; le quart des sociétés arrive à 80 %. L'Assurance Vie est fortement concentrée, ce qui indique la puissance financière des plus grosses sociétés. Celles-ci peuvent donc avoir une action non négligeable sur le marché ; leurs décisions, leurs impulsions sont prépondérantes et ne peuvent être ignorées des autres ; ce qui entraîne leur responsabilité ainsi que celle du Groupement Technique Vie, quant à la direction prise dans la production des polices.

En résumé, comparée à l'ensemble des opérations d'assurance, la branche Vie encaisse 20 % des primes et possède 36 % des réserves ou des placements ; en prenant le revenu national comme unité, l'assurance Vie encaisse 0,5 % de primes et possède 2 % de placements, ce qui donne pour l'exercice 1955 : 68 milliards de primes et 240 milliards de placements. Les opérations concernant la retraite ne représentent que 2 % environ de l'activité de la branche Vie ; ce qui est très peu. Dans une vision à l'échelle nationale, la part des compagnies d'assurance est négligeable, quant à la retraite (moins de 0,1 % des allocations distribuées), et pourtant leur raison d'être repose sur l'organisation de la mutualité.

2. — Rigidité de la législation.

La législation des assurances astreint les compagnies à de nombreuses règles juridiques qui peuvent sembler incompatibles avec la situation actuelle en matière de retraite. Cette législation encourage les assurances de capitaux aux dépens des rentes viagères. Notons qu'elle se penche plus volontiers sur des aspects secondaires.

ainsi qu'en témoigne l'abondance de textes sur les frais d'acquisition des contrats.

A la lecture des textes fondamentaux, on pourrait croire que la législation laisse une certaine latitude, au sujet de la technique à employer. L'article 1^{er} du Décret-loi du 14 juin 1938 et l'article 137 du décret du 30 décembre 1938, visent d'une façon laconique « les engagements dépendant de la vie humaine », sans autre précision. Il n'y a pas de référence à une technique particulière.

« *En matière d'assurance sur la Vie... les sommes assurées sont fixées par la police* » (article 54 de la loi du 13 juillet 1930). L'expression « sommes assurées » correspond à une évaluation en francs nominaux et non à une méthode de calcul des prestations. Les engagements doivent être déterminés, mais on pourrait concevoir l'application d'une sorte de règle proportionnelle, inverse de celle de l'assurance Incendie, permettant une révalorisation des sommes assurées. L'article 54 ne demande rien de plus.

Les textes sur les réserves sont beaucoup plus précis. L'article 15 du décret-loi du 14 juin 1938 dit : « *Pour les entreprises pratiquant les opérations visées au paragraphe 1^o de l'article 1^{er} du présent décret, la créance privilégiée est arrêtée au montant de la réserve mathématique...* ».

L'article 149 du décret du 30 décembre 1938 indique : « *Les sociétés doivent inscrire au passif et représenter à l'actif de leur bilan : 1^o) les réserves techniques suffisantes pour le règlement intégral de leurs engagements vis-à-vis des assurés ou bénéficiaires de contrats. ...* ». Et l'article 150 du même texte : « *Les réserves techniques correspondant aux opérations d'assurance sur la Vie, sont les suivantes : 1^o) réserves mathématiques : différence entre les valeurs actuelles des engagements respectivement pris par l'assureur et par les assurés...* ».

Les règles de calcul du minimum des réserves mathématiques sont définies à l'article 8 du décret du 17 août 1941, complété par l'arrêté du 27 avril 1948. Le taux d'intérêt est fixé à 3,5 %, et la table de mortalité à employer pour le calcul des rentes viagères est la table RF. Notons que pour les assurances en cas de décès, l'arrêté précédent a été remplacé par l'arrêté du 20 mai 1957 qui garde le taux de 3,5 %, mais impose une table de mortalité plus récente, la table PM 46-49 ajustée.

Ainsi la définition précise de la réserve mathématique, calculée comme différence entre les valeurs actuelles des engagements réciproques, avec un taux d'intérêt de 3,5 % et d'après une table de mortalité donnée, fixe d'une façon irrévocable la technique applicable qui ne peut être que la capitalisation, d'où engagements déterminés en francs nominaux. Il ne pouvait en être autrement à l'époque de la publication des textes fondamentaux, d'après ce que nous avons vu dans l'histoire des régimes complémentaires.

Les réserves permettent ainsi le règlement intégral des engagements, même en cas d'arrêt total de la production. Quant aux autres techniques possibles, la législation les ignore, ou plutôt les prend pour des techniques inacceptables, puisque des peines sont prévues en cas de non-respect des textes. Au point de vue formel la réglementation semble permettre la capitalisation collective ; il suffit d'admettre que les réserves mathématiques se calculent comme la dif-

férence entre les valeurs actuelles des engagements respectivement pris par les assurés et par l'assureur face au groupe des assurés, sans les prendre individuellement. Nous expliquerons la nuance au titre suivant. Mais l'esprit des textes est toujours dans l'optique individualiste, et une telle extension n'est pas à l'abri de difficultés juridiques.

Le début d'un rajeunissement de la législation peut se voir dans le décret du 24 janvier 1956, modifiant les articles 120 à 126 du décret du 30 décembre 1938, qui reconnaît le groupe comme entité spécifique ; mais il ne s'agit que de groupes en cas d'assurance décès, la technique n'est pas mise en cause. Le groupe en matière de retraite est toujours ignoré. D'ailleurs la définition du groupe, par ce texte, nous semble trop restrictive, puisqu'on y voit simplement une réunion d'individus. Nous aurons l'occasion d'insister sur l'aspect juridique au titre III.

La législation est précise et même rigide. Il est donc certain que, toutes les règles étant respectées, il n'y a pas d'irrégularité possible. Le système de la capitalisation pure fonctionnera parfaitement et selon sa logique propre. Mais tout autre système est exclu, et contre un mauvais fonctionnement, non pas de l'organe de gestion, mais du système lui-même, il n'existe aucun recours. Les autres techniques sont probablement plus délicates à mettre en œuvre et à contrôler minutieusement ; est-ce une raison pour les exclure systématiquement du domaine des compagnies d'assurance sur la Vie, qui ont plusieurs mérites : celui d'exister, d'avoir une certaine expérience et de posséder une certaine puissance financière ?

3. — *Majoration des rentes viagères.*

L'inflation détériore les rentes acquises en capitalisation, la période 1940-1952 fut catastrophique à ce sujet. Ne mettant pas en cause la technique, le législateur fut contraint, par souci d'équité, de voter des lois portant révision des rentes viagères, en particulier lois du 2 août 1949 et du 11 juillet 1957. Pour les personnes qui furent jugées dignes d'intérêt, en raison du niveau de leurs revenus, les rentes furent multipliées par un coefficient dépendant de la date du paiement des primes.

Les compagnies d'assurance ne supportèrent pas seules ce réajustement ; des crédits inscrits au Budget furent ouverts. La majeure partie de cette charge fut payée par l'Etat. Une seule technique étant légale, l'Etat subventionne lorsque les inconvénients sont trop manifestes. Selon un mode de pensée trop souvent admis, on considère l'inflation comme une circonstance exceptionnelle, et l'on ne cherche pas une technique appropriée pour mieux résoudre le problème.

Les inconvénients de la rigidité de la législation sont ainsi amoindris, mais c'est l'oin d'être parfait. S'il y a de graves injustices ou des mécontents, c'est l'Etat qui paie.

4. — *Reproches faits aux Compagnies d'Assurance.*

Les Compagnies d'assurance sur la Vie ont des frais de gestion très importants ; ils représentent en moyenne 35 % des primes encaissées,

ainsi répartis : 18 % pour les commissions, 17 % pour les frais généraux ; la gestion de nombreux contrats individuels est financièrement lourde, les méthodes commerciales de production sont onéreuses. Les caisses de répartition fixent à 5 % en général, le montant de leurs frais de gestion, soit le septième. Les rapprochements ne sont donc pas favorables aux compagnies sur ce terrain. En supposant que les frais de gestion ne s'élèvent qu'à 5 %, les compagnies pourraient se permettre de garantir une fois et demie ce qu'elles garantissent, ou pour les mêmes garanties de n'encaisser que 70 % environ de la prime ; d'où l'importance du taux des frais de gestion.

Les assurances ont une formulation plus spéculative et commerciale que de prévoyance. Souscrire un capital décès est une mesure sage, mais la pensée de toucher un capital a tendance à déclencher un réflexe de spéculation, implicite il est vrai, chez le souscripteur. Les démarcheurs des compagnies n'oublient pas d'ailleurs que les chiffres en francs nominaux font impression et que le capital est en général 10 fois plus important que la rente correspondante. Cette présentation donne un avantage commercial incontestable à l'assurance de capitaux. Il est vrai que les personnes à revenus modestes seront peu intéressées par la prévoyance à très long terme, et que l'espoir de toucher une somme relativement importante peut les inciter à l'épargne. Mais les Assurances sur la Vie qui veulent faire naître et drainer une partie de l'épargne, pourraient inciter les assurés à choisir la meilleure formule.

Les compagnies ne font pas de grands efforts du côté de la retraite ; elles ont tendance à pratiquer une politique de facilité. Les syndicalistes, les mutualistes, leur trouvent un caractère commercial trop apparent dans un domaine où la solidarité s'impose, même les Compagnies nationalisées n'y font pas exception. L'assurance correspond à un besoin de sécurité, et pour lever ces suspensions, les compagnies auraient intérêt à s'orienter dans un sens plus social, pour n'avoir pas à choisir un jour entre la survie et leurs réseaux d'intermédiaires, vu la pression syndicale.

5. — *Efforts des Compagnies.*

Les sociétés d'assurance ont vu le problème, tout au moins partiellement. Elles n'ont pas proposé un changement de législation, elles se servent des textes d'un point de vue formel pour faire des opérations qui ne leur sont pas permises expressément. Il semble que le problème soit mal posé, l'acuité de la situation devrait imposer des réformes profondes, faire des entorses à l'esprit des textes ne suffit pas.

Lorsque les compagnies participent au fonctionnement des régimes de retraites, elles en profitent généralement pour couvrir les affiliés contre d'autres risques : décès, invalidité, maladie. Si le régime de retraite repose sur un système mixte, la part des cotisations qui est capitalisée, en général celle de l'employé, est intégralement prise en charge dans la forme réglementaire, avec constitution de réserves mathématiques. Dans les autres cas, la liaison entre caisse de retraite et compagnie se fait par l'intermédiaire d'un fonds collectif.

Les contrats passés entre l'organisme de retraite et la société d'assurance, ne concernent pas directement les affiliés, ainsi que nous l'avons vu à propos du R.I.P. Ces contrats, tout en ayant la

forme d'un contrat d'assurance, servent en réalité à faire de la gestion de capitaux. La formulation juridique adoptée est souvent celle d'un contrat de capital différé d'un an. Le lien entre un capital différé et une rente viagère n'est pas évident, c'est le moins qu'on puisse dire. JOSSERAND disait que pour être acceptable du point de vue juridique, le mensonge doit avoir toutes les apparences de la vérité ; ce n'est pas le cas ici. Un tel contrat de capitaux différés ne serait-il pas nul pour fausse cause, par application de la théorie juridique de la cause ?

Les compagnies participent ainsi à la gestion de certains régimes complémentaires, tels que le R.I.P., la C.R.E.P.P.S.A., l'I.R.E.P.S. (institution de Retraite et de Prévoyance des salariés gérée par la Paternelle), la C.G.I.S. (Caisse Générale Interprofessionnelle de retraites pour Salariés gérée par la France)... Les Sociétés d'assurances interviennent matériellement dans les retraites, mais la gestion complète leur échappe. Les formules bâtarde ne satisfont pas grand monde, risquent de mal préciser les conditions de fonctionnement et de diluer les responsabilités en la matière.

Notons que dans les chiffres mentionnés au début de ce chapitre, les assurances de capitaux qui concourent à la formation des retraites des régimes complémentaires sont exclues de la catégorie rentes viagères ; le lien n'est pas direct ainsi que nous l'avons précisé, et de plus il est difficile de faire la ventilation correcte des assurances de capitaux.

CHAPITRE IV

LES SOCIÉTÉS MUTUALISTES ET LA CAISSE DES DÉPÔTS

Les sociétés mutualistes et la Caisse des Dépôts et Consignations, forment le secteur non lucratif, et comme les sociétés mutualistes peuvent recourir à la Caisse des Dépôts pour réaliser certaines de leurs opérations, nous les grouperons dans ce chapitre.

SECTION I : Sociétés Mutualistes

Les sociétés de secours mutuels, dont certaines remontent au XVII^e siècle, avaient à l'origine l'entraide professionnelle pour but. La loi fondamentale du 1^{er} avril 1898 change la dénomination, qui devient : sociétés mutualistes. Le texte de base est actuellement l'ordonnance du 19 octobre 1945 portant statut de la mutualité, complété par les décrets du 3 août 1946, du 1^{er} août 1947 et du 16 février 1948.

La couverture du risque vieillesse ne peut être assurée au profit des membres participants des sociétés mutualistes que par l'intermédiaire d'une caisse autonome ou par la Caisse Nationale d'Assurance sur la Vie (section de la Caisse des Dépôts).

Les sociétés mutualistes peuvent créer des caisses autonomes fonctionnant sous le régime de la répartition (allocations révisables chaque année). Les caisses sont placées sous la tutelle et le contrôle du Ministre du Travail.

Les caisses autonomes mutualistes ont la personnalité juridique de la société mutualiste fondatrice qui la gère, mais leurs opérations font l'objet d'un budget spécial et d'une comptabilité séparée. Elles doivent grouper un effectif minimum pour être autorisées à fonctionner ; sinon elles doivent fusionner avec une autre caisse, ou être dissoutes. L'entrée en jouissance de l'allocation est subordonnée aux conditions minima de 15 années de versements, sauf exceptions, et de 50 ans d'âge. Elles sont l'obligation de constituer des réserves.

1. — *Caisses autonomes fonctionnant en capitalisation.*

Les engagements sont garantis, sauf en cas de déficit exceptionnel. Le montant des cotisations est libre, mais un minimum est prévu. Les versements donnent lieu à l'établissement de comptes individuels, où sont inscrites les rentes successives produites par chacune des cotisations. Le maximum des engagements que chaque

caisse peut assurer est fixé en fonction de son effectif et de la cotisation moyenne. La fraction des cotisations qui aurait pour effet de porter le montant des engagements au-delà de ce maximum, doit être transférée à une autre caisse habilitée à pratiquer les opérations de réassurance. Pour le moment il n'existe qu'une seule caisse de réassurance.

La Caisse doit avoir au moins 2.000 adhérents et peut éviter de se réassurer si elle en compte plus de 50.000. La retraite est liquidée en francs, elle est au maximum de 48.000 francs sauf dérogations (le maximum actuel est de 90.000 francs pour la Caisse des Anciens Combattants et pour la Caisse de la France Mutualiste).

Caractéristique importante : le taux de capitalisation peut être variable, pourvu qu'à la création d'une Caisse il soit inférieur à celui qui est servi par la Caisse Nationale d'Assurance Vie. Le taux de capitalisation dépend du rendement des placements, et ne peut être relevé que si les deux derniers exercices donnent un excédent d'actif. A l'inverse, il peut être abaissé en cas d'insuffisance d'actif. Les placements doivent comporter moins de 10 % d'actions.

Il existe 36 caisses autonomes en capitalisation, réunissant environ 600.000 personnes dont plus de 300.000 retraités. En 1954, 2 milliards de cotisations ont été encaissés ; les allocations de retraite se sont élevées à 770 millions et il a été remboursé 220 millions de capitaux (rentes à capital réservé) ; il y avait 19 milliards de réserves, dont 17 pour les réserves mathématiques.

2. — *Caisses autonomes fonctionnant en répartition.*

Les engagements ne sont pas garantis. Le montant de la cotisation est libre, mais un maximum peut être fixé selon l'âge du bénéficiaire ; le rachat de cotisations est possible.

La Caisse doit avoir au moins 5.000 adhérents, mais ce nombre peut être réduit à 2.000 si les sociétés affiliées sont des sociétés mutualistes d'entreprise ou interentreprises. La Caisse peut refuser l'affiliation, si l'effectif ou l'âge moyen des membres d'une société est de nature à déséquilibrer la Caisse. L'arrêt des cotisations entraîne la suppression des allocations aux bénéficiaires. Il faut un préavis de 5 ans pour cesser de cotiser. Les cotisations doivent être versées pendant 5 ans au moins. Dans cette même optique quinquennale, la Caisse ne peut distribuer au cours d'une année des allocations dont le montant serait supérieur au cinquième de la réserve technique figurant au bilan de l'année précédente ; la réserve technique est constituée par l'ensemble des ressources diminué de la part affectée à la gestion. Les placements ne peuvent pas comprendre des actions.

L'allocation est au maximum de 36.000 francs, mais des dérogations sont possibles. La liquidation de la retraite peut se faire en francs, dans ce cas les bénéficiaires reçoivent une allocation uniforme. La liquidation peut se faire en points, l'allocation est alors proportionnelle au nombre de points acquis.

Il existe 3 caisses autonomes fonctionnant en répartition ; elles groupent 19.000 affiliés. En 1954, elles ont encaissé 150 millions de cotisations et versé 30 millions d'allocations. Les réserves techniques s'élevaient à 720 millions.

3. — *Appréciation sur les caisses autonomes.*

La limitation des engagements est une mesure sage, mais il en résulte une modicité extrême du niveau des prestations vieillesse. La retraite moyenne ressort à 2.400 francs pour les caisses fonctionnant en capitalisation, et à 9.100 francs pour les caisses fonctionnant en répartition, et l'on ne peut même plus parler d'appoint. Les sociétés mutualistes font en quelque sorte de « l'assurance de poussière » qu'une entreprise commerciale ne peut réaliser en raison des frais de gestion élevés. L'inflation et l'avènement de la Sécurité Sociale ont produit une certaine désaffection pour ces organismes.

Il existe une mesure excellente : la fixation d'un minimum d'adhérents pour qu'une caisse puisse être autorisée à fonctionner ; mais ce minimum est manifestement trop bas, surtout en régime de répartition ; nous en reparlerons avec la notion de groupe.

Signalons que des crédits, en partie budgétaires, sont ouverts à la Caisse des Dépôts (Fonds National de Solidarité et d'action mutualiste, comptes du Ministère du Travail) au profit des sociétés mutualistes. Le Fonds n'est cependant pas assez riche pour subventionner la retraite, et sauf pour les Anciens Combattants, les subventions aux Caisses autonomes ont disparu. La loi sur la majoration des rentes viagères s'applique aux Caisses autonomes.

Les sociétés mutualistes ont un certain nombre de règles qui sont fort bonnes, mais le plus gros reproche réside dans la modicité de tous les chiffres. Le volume des retraites servies est pourtant supérieur à celui des compagnies d'assurances.

SECTION II : **Caisse des Dépôts et Consignations**

La Caisse des Dépôts intervient dans des domaines nombreux et variés, par l'intermédiaire des services spéciaux qui conservent leur personnalité propre, mais dont elle gère les fonds. Le volume des capitaux confiés à la Caisse des Dépôts s'élevait à 2.000 milliards en 1955 et à 2.300 milliards en 1956, d'où son importance dans la vie économique. Parmi les services spéciaux, un certain nombre s'occupe de retraite.

1. — *Caisse Nationale d'Assurance sur la Vie (C.N.A.V.).*

La C.N.A.V. a été créée sous le nom de Caisse de Retraites et Rentes Viagères pour la Vieillesse par la loi du 18 juin 1950, complétée par la loi du 20 juillet 1886, dans le but de recevoir les versements volontaires destinés à la constitution de retraites. En application d'un décret du 16 mai 1949 pris dans le cadre des dispositions de la loi du 17 août 1948, la Caisse Nationale d'Assurance en cas de décès, créée par la loi du 11 juillet 1868, a été incorporée à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse.

Le système du livret de versements facultatifs a été utilisé dès 1851. L'expansion des régimes de retraites libres faisant appel à la Caisse Nationale s'est poursuivie jusqu'en 1910 à un rythme accéléré ; le nombre des versements annuels a évolué de la façon suivante : 100.000 en 1860, 500.000 en 1880, 2,7 millions en 1900 et 5,3 mil-

lions en 1910. Depuis 1910, les nombreux régimes autonomes qui se sont créés (chemins de fer par exemple), ont retiré une partie importante de leurs dépôts ; le nombre des versements s'est amenuisé de façon constante : 2,1 millions en 1920 et 1,2 millions en 1939. Le système adopté étant la capitalisation, l'inflation de la période suivante a déterminé une régression rapide ; il n'y avait plus que 180.000 versements en 1950.

La C.N.A.V. fonctionne comme une Compagnie d'Assurance sur la Vie ; toutefois ses frais de gestion comportent peu de commissions, et son taux de capitalisation est de 4,75 % (les compagnies distribuent éventuellement des participations aux bénéficiaires). La C.N.A.V. est plus importante que la plus grosse des Compagnies d'Assurance. Comparée à l'ensemble des Sociétés d'Assurance sur la Vie, son encaissement de primes représente 20 % environ, soit 13,6 milliards en 1955 et 15,2 milliards en 1956.

Les dépenses d'assurance se sont élevées à 6,5 milliards en 1955 et à 7,5 milliards en 1956, dont 65 % pour les paiements d'arrérages (4,2 milliards en 1955 et 4,8 milliards en 1956). La part des rentes différées, c'est-à-dire des rentes ayant les caractères de la retraite, est d'environ la moitié de l'ensemble des rentes en cours. La C.N.A.V. gère ainsi plus de retraites que l'ensemble des compagnies d'assurance sur la Vie. Les placements de la C.N.A.V. atteignaient 92 milliards en 1955 et 102 milliards en 1956.

La C.N.A.V. gère aussi des caisses de retraites par répartition : l'I.P.A.C.T.E., que nous avons rencontré au chapitre II, et des caisses de cadres. Ces dernières ont formé une association : le Groupement des Institutions de Retraites par Répartition Affiliées à la Caisse des Dépôts (G.I.R.R.A.), adhérant à l'A.G.I.R.C. au même titre que les autres caisses de cadres. Les entreprises qui, avant 1947, avaient institué des régimes de retraite selon le système de la capitalisation, par l'intermédiaire de la Caisse Nationale, ont fondé le G.I.R.R.A., et ont demandé à la C.N.A.V. d'assumer la gestion de leur régime. Le G.I.R.R.A. groupe environ 26.000 membres actifs et 6.000 retraités. En 1955, il avait encaissé 2,4 milliards de cotisations, et avait distribué 1,8 milliard d'allocations ; il possédait 2,5 milliards de placements.

2. — *Autres organismes de retraites.*

Le nombre des caisses gérées est supérieur à 300, certaines étant très peu importantes ; un simple aperçu sera donné, car elles appartiennent le plus souvent aux régimes spéciaux. Chacune de ces caisses obéit à une législation spéciale et fonctionne sous le régime de la répartition. En général, leurs engagements sont déterminés : lorsque l'équilibre financier est assuré par une subvention suffisante, en cas de déficit, elles ne présentent pas de problème technique, ainsi que nous l'avons déjà mentionné.

Donnons quelques exemples. Le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, institué par la loi du 21 mars 1928 sert des retraites à environ 80.000 personnes. La Caisse de Retraite de la France d'Outre-Mer, créée par la loi du 14 avril 1924, sert environ 14.000 pensions. Nous avons déjà rencontré au chapitre I, la Caisse Nationale de retraites des agents des

collectivités locales, instituée par le décret du 19 septembre 1947, ainsi que le Fonds spécial de la loi du 10 juillet 1952.

Parmi les 282 caisses (ayant plus de 70.000 allocataires en compte) alimentées par des fonds spéciaux, la R.A.T.P. représente, à elle seule, les trois quarts des pensions distribuées. La Caisse des Dépôts gère aussi : 47 caisses de retraites concernant des établissements publics, le fonds commun de majoration des rentes viagères, les fonds des sociétés mutualistes...

Ajoutons pour terminer des organismes plus récents : la Caisse Renault, les caisses UNIRS, le Fonds National de Solidarité.

La Caisse des Dépôts donne une image de la complexité et de la diversité des organismes de retraites. Elle participe à tous les systèmes : capitalisation avec la C.N.A.V., répartition avec la Caisse Renault, répartition empirique avec les régimes spéciaux. Sa qualité d'établissement à but non lucratif, lui donne une position privilégiée pour la gestion des retraites.

Dans la compétition entre les différentes techniques employées pour constituer des retraites, que ce soit dans le cadre de la Caisse des Dépôts, que ce soit pour l'ensemble des organismes, c'est la répartition qui verse le plus de prestations, même en excluant les régimes obligatoires que nous avons étudiés au chapitre I. Cette situation n'indique pas que le débat est terminé, même s'il est impossible de revenir sur le choix de la technique adoptée. Il convient de faire fonctionner les systèmes dans les meilleures conditions, et le titre II aura pour but d'éclairer les mécanismes de la retraite, afin d'éviter de prendre des positions intenable à longue échéance.

TITRE II

CONSIDÉRATIONS GLOBALES TECHNIQUES ET ÉCONOMIQUES

Cette partie de l'exposé indiquera les conséquences générales qui découlent de l'adoption d'une technique. Nous supposerons que les organismes de retraites gardent une autonomie complète et durable, ce qui les oblige à obtenir l'équilibre financier en permanence ; sinon le problème se trouve déplacé, et la technique n'est plus que secondaire.

Le titre II sera composé des chapitres suivants :

Chapitre I : Caractères généraux de la retraite.

Chapitre II : Systèmes en présence.

Chapitre III : Notion de groupe.

Chapitre IV : Théorie abrégée des rentes.

Chapitre V : Réserves nécessaires à la gestion des retraites.

Chapitre VI : Conclusions théoriques.

CHAPITRE I

CARACTERES GENERAUX DE LA RETRAITE

Les considérations théoriques, qui ne dépendent pas de la technique adoptée, seront examinées dans ce chapitre. Bien que s'appliquant à la retraite, elles ont un domaine plus vaste ; il est en effet possible, pour une activité quelconque, de définir : une unité de temps, une unité de compte et une unité de volume. En matière de retraite, ces idées générales ont une importance plus grande, ainsi que nous allons le voir.

SECTION I : Le Facteur Temps

Au bout de 10 ans la plupart des entreprises est arrivée à maturité. Des questions se sont posées, des réponses ont été données ; la confirmation par les événements ou la révélation des erreurs a permis d'acquérir une expérience. En effet, la rectification des erreurs demande leur connaissance préalable par les résultats malheureux ; tant que ces derniers ne sont pas connus avec certitude, les rectifications ne peuvent qu'être approximatives ; par négligence, on attendra souvent de les connaître avec précision. Mais il sera trop tard si l'accumulation des erreurs passées est trop grande pour pouvoir être contrebalancée par les moyens mis à la disposition de l'entreprise ; dans ce cas il est nécessaire de recourir à des mesures non prévues, ou exclues à l'origine.

Au bout de 10 ans, un organisme de retraite est encore dans l'enfance, la plupart des affiliés est toujours en période d'activité. Le cycle complet, pour arriver à ce que les premiers entrés soient sortis du circuit, est loin d'être terminé ; le cycle possède une période de 30 à 60 ans. Cette notion de cycle complet, conduit à affecter une unité de temps au déroulement d'une activité quelconque.

Lorsque la période du cycle est très courte, toute se passe pratiquement dans le présent, les rectifications sont automatiques. Lorsque la période du cycle est très longue, il importe de déterminer son ordre de grandeur, pour ne pas considérer comme une tendance générale ce qui n'est en réalité qu'une partie du cycle. Ce qui est vrai à court terme ne l'est pas obligatoirement à long terme. La période du cycle détermine la longueur de l'anticipation nécessaire pour une saine gestion. Une anticipation trop courte peut conduire à des décisions erronées, si la tendance générale ne possède pas les mêmes caractères que la tendance partielle. Une anticipation trop longue néglige systématiquement les oscillations possibles, prévoit des compensations dans le temps ; mais ces compensations peuvent arriver trop tard, et provoquer des crises de trésorerie, par exemple.

En matière de retraite, l'unité de temps est très différente de celle que l'on peut affecter à d'autres domaines. Le temps semble ralenti, illusion qui provient de la connaissance tardive des résultats ; pour constater les effets d'une politique ou d'une technique de gestion, il faut attendre qu'un grand nombre d'affiliés soit sorti du circuit.

Chiffrer avec exactitude l'unité de temps, ou la période du cycle complet, ne présente pas grand intérêt, car les chiffres obtenus varient avec les critères adoptés. Il suffit de retenir que le temps semble s'écouler beaucoup plus lentement pour un organisme de retraite, que pour la majorité des autres activités ; l'information est en effet plus lente à parvenir à l'organe de décision. Il faut donc prendre certaines précautions, en particulier s'inquiéter des répercussions des décisions dans le moyen terme et dans le long terme, en essayant d'obtenir une projection dans l'avenir. Il est vrai que plus les anticipations sont à longue période, plus elles sont aléatoires, mais c'est un risque certainement moins grand que celui inhérent au court terme seul.

Le court terme risque de masquer les tendances profondes, et de faire prévoir une tendance différente de l'évolution réelle. En effet, l'époque du versement des cotisations et celle de la perception des allocations sont largement décalées dans le temps, d'où un volume de cotisations qui l'emporte sur celui des prestations, au démarrage du système. Au début, la croissance de l'organisme est obligatoire, cette situation peut ne pas durer. En raison du décalage signalé, cette unité de temps est du même ordre de grandeur que celle qui est nécessaire à un affilié pour se rendre compte lui-même des résultats.

Pour éviter de tenir compte de l'unité de temps, il suffit de fixer d'une façon rigide tous les éléments du contrat, par exemple d'employer les francs nominaux non revalorisables, et de négliger les conséquences de cette rigidité. C'est le cas de la capitalisation, mais l'unité de temps se retrouve pour expliquer la dépréciation de la réserve mathématique. Toutes choses égales, la dépréciation sera d'autant plus acceptable que la durée du contrat sera plus courte. Nous constaterons plus loin que l'unité de temps intervient par la dépréciation des réserves liée à la dépréciation de la monnaie, en capitalisation, et par les variations de la composition du groupe des affiliés, en répartition.

L'unité de temps nécessaire pour tenir compte des évolutions à long terme, doit être complétée d'autres unités adaptées à la longueur de l'anticipation, pour les autres grandeurs du système, afin d'obtenir une liaison homogène entre les unités. Pour l'assiette de l'activité, ce sera la notion de groupe minimum ; pour mesurer le rendement de l'opération retraite, ce sera l'adoption d'une unité de compte ; ce rendement définira l'impression ressentie par l'affilié.

SECTION II : Rendement d'un Système de Retraite

De quel rendement s'agira-t-il pour un individu ? Certainement pas d'un rendement nominal, où cotisations et prestations seraient comparées en francs nominaux, au besoin par l'intermédiaire de calculs actuariels. L'évaluation nominale n'intéresse pas l'affilié ; il se repère aux données actuelles, car souvent sa mémoire n'est pas très fidèle quant au niveau des valeurs économiques des années

précédentes. Il raisonnera au présent ; il appréciera ce qu'il perd en payant sa cotisation, ou ce qu'il gagne en recevant son allocation, le tout comparé avec son entourage. L'affilié retiendra un rendement réel plus sentimental que mathématique. Ce rendement sera évalué par rapport aux besoins, il sera en termes de revenu. Le rendement aura pour unité de compte non pas le franc, mais le revenu, ou le niveau des revenus.

Les cotisations peuvent être payées entièrement par l'intéressé ; elles sont pour lui une privation qui doit être acceptable objectivement et subjectivement. Objectivement, l'amputation doit laisser au besoins hiérarchiquement plus importants une place suffisante pour la vie dans le présent. Subjectivement, car la dépréciation du futur est psychologiquement d'autant plus forte que le futur est plus lointain. Qu'une collectivité contraigne ou non à faire œuvre de prévoyance, n'amointrira pas le sentiment de privation qui incitera l'affilié à faire des comparaisons entre son effort et les résultats espérés ou connus pour des cas semblables.

Il apparaît ainsi la notion de faculté contributive ; il y a une limite de privation au-delà de laquelle il est impossible d'aller. Cette limite sera atteinte lorsque joints à l'aléa du futur, les besoins non satisfaits par l'amputation du revenu seront plus intenses et de qualité supérieure. Autrement la consommation de base serait amputée, et non pas seulement l'épargne ou même la consommation accessoire. Si la cotisation est calculée en pourcentage du revenu, la limite contributive est assez basse et peut être négligée, tout au moins si le pourcentage n'est pas trop élevé. Si la cotisation est forfaitaire, cette limite contributive s'applique aux bas revenus qu'il faudra soit éliminer du régime, soit dispenser du paiement des cotisations ; plus le forfait sera élevé, plus le groupe des affiliés sera réduit, ou plus le volume des cotisations sera faible ; ce système ne peut fonctionner qu'avec un forfait assez bas, ou avec plusieurs forfaits s'adressant à des catégories différentes ; si les catégories sont très nombreuses le système est voisin de celui comportant une cotisation fixée en pourcentage du revenu.

Mais faible cotisation, faible retraite, et c'est pourquoi nous voyons souvent une partie de la cotisation payée par un tiers : l'Etat pour ses fonctionnaires, une collectivité locale ou un service public dans les régimes spéciaux, l'employeur pour les salariés de l'industrie dans le cadre d'une convention collective. Le tiers peut être la Caisse de retraite elle-même lorsqu'elle attribue des droits gratuits à certains affiliés n'ayant pas ou ne pouvant pas cotiser. D'ailleurs la notion de faculté contributive se retrouve pour le tiers. L'entreprise n'a pas de possibilités illimitées, ce qu'elle accordera en cotisations de retraite ne pourra donner lieu à une augmentation de salaire. Il y aura une différence du fait que cette capacité contributive sera globale, non affectée à chaque affilié, ce qui pourra permettre des répartitions différentes selon les individus.

Le retraité espère obtenir des prestations capables de lui maintenir un niveau de vie substantiel ; il désire un revenu relativement stable, pour qu'il puisse se sentir en sécurité sans avoir le souci du lendemain. Le retraité demande un niveau de prestations compatible avec ses besoins, c'est-à-dire ayant toutes les caractéristiques d'un salaire différé. Le régime de la Sécurité Sociale est jugé insuffisant pour réaliser ces conditions, c'est une des raisons de l'extension des régimes complémentaires.

De la comparaison entre le revenu d'inactivité et les privations dues aux cotisations naîtra le rendement réel. L'affilié demande un rendement réel élevé, c'est-à-dire la réalisation de deux désirs contradictoires : ne pas ressentir une gêne inacceptable de l'amputation de ses revenus actuels, obtenir après la période d'activité un revenu qui correspondra à ses besoins. Ignorer cette définition du rendement réel ne peut conduire qu'au mécontentement des affiliés qui sera d'autant plus grand que le décalage entre les espoirs et les réalités sera plus grand. Quel que soit le système adopté ce rendement ne peut être indiqué avec précision, il ne faudrait pas que certains organismes en profitent pour faire des surenchères qu'ils seront manifestement incapables de tenir ultérieurement.

Si les cotisations sont aisément supportables par l'affilié, soit qu'il touche un revenu suffisant, soit qu'un tiers paie une partie des cotisations, la notion de rendement telle qu'il la ressentira sera liée au niveau des prestations en termes de revenu. D'où l'intérêt de prévoir des prestations déterminées en fonction du revenu, et de tenir les engagements, même si les cotisations doivent varier entre certaines limites, et même si ce surcroît de sécurité doit conduire à un système moins rentable dans la majorité des cas. Il y a intérêt dans les problèmes de retraite à exclure au maximum les paris sur le niveau des allocations ; la sécurité est primordiale dans une opération de prévoyance.

Cette notion de rendement coïncide avec celle d'un régime de répartition, où l'unité de compte est souvent le salaire, si l'on peut maintenir le niveau des prestations tel qu'il avait été promis ; le respect des engagements est le point crucial en répartition, où les variations de structures de la Caisse de retraite peuvent se heurter aux limites de la faculté contributive, si l'on veut compenser une diminution des cotisants par une élévation de la cotisation, afin de conserver le niveau des prestations.

En technique de capitalisation, le rendement réel ne découle pas directement des prestations qui sont en francs nominaux, il faut faire la comparaison avec le pouvoir d'achat de ces francs. A posteriori les comparaisons sont faciles, mais à priori les évaluations sont incertaines et ceci pour des raisons diverses.

Ainsi, l'unité de compte devra être basée sur le revenu pour donner à la notion de rendement d'un système de retraite sa véritable signification. Les évaluations en termes de revenu sont d'ailleurs étroitement liés à la notion de faculté contributive dont les caisses ne peuvent ignorer les conséquences pratiques, à la généralisation de la retraite en tant que revenu de non activité tel que nous l'avons défini, et aux désirs des affiliés qui demandent un certain parallélisme entre pensions et salaires pour une qualification donnée. Faire des comparaisons avec le revenu national, ainsi que nous l'avons fait au titre précédent, correspond à cette optique.

SECTION III : **Autres Notions Essentielles**

Le facteur temps et la notion de rendement qui peuvent paraître très élémentaires, interviennent constamment bien qu'implicitement. Nous n'avons pas trop insisté, et pourtant c'est l'omission de leurs conséquences qui produit le malaise actuel ; les hypothèses impli-

cites demandent à être rappelées pour éviter les conclusions hâtives. Les autres notions n'en sont que des applications et seront reprises plus en détail dans les chapitres suivants.

La notion de groupe est souvent négligée. Le groupe a une vie propre, et ne saurait s'identifier à la réunion des individus qui le composent. C'est un être spécifique comportant des caractéristiques qu'on ne peut négliger du point de vue technique. Juridiquement, il crée des liens différents de ceux qui concernent les individus ; lorsqu'une personne répond aux critères lui donnant accès au groupe, les règles (droits et devoirs) afférents au groupe lui sont appliquées. Dans les caisses de retraites par répartition, la création d'un fonds social permet de personnaliser les prestations.

La notion de groupe est primordiale en répartition. Elle est implicite en capitalisation puisque le contrat est individuel, et n'a pas besoin d'être aussi élaborée ; la logique du système permet de constater *a posteriori* les valeurs moyennes du groupe, et de le réduire à une somme arithmétique.

La généralisation de la retraite introduit les possibilités globales. Les solutions, dans l'optique d'une généralisation ou lorsque seul un petit nombre de personnes est intéressé, ne sont ni obligatoirement les mêmes, ni souhaitables de la même façon. Un contrat individuel se fait sur mesures, ce qui n'est pas possible pour un contrat passé avec une collectivité, où interviennent la faculté contributive et le plafond des cotisations. Les placements qui matérialisent les réserves n'existent pas en quantités illimitées, les possibilités globales peuvent interdire leur achat sous peine de désorganiser le marché financier.

On omet souvent la liaison entre l'évolution économique et les réserves, et réciproquement, ainsi que nous le verrons ; mais l'influence du niveau des réserves sur la retraite dépend de l'environnement économique. Si les réserves sont vouées à une dépréciation systématique et forte, on peut contester leur utilité. Or il est certain que l'inflation, très faible ou très forte, est constamment présente et ne saurait être négligée. La démarche intellectuelle consistant à considérer la période d'inflation très importante comme exceptionnelle, environnée de périodes de stabilité monétaire, déforme le problème et vicie les solutions proposées. Cette position est fréquente en capitalisation collective.

CHAPITRE II

LES SYSTEMES TECHNIQUES EN PRESENCE

En général, la retraite est une variété de rente viagère différée. Pendant sa période d'activité, l'affilié paie des cotisations que nous supposons annuelles et versées sans interruption jusqu'à l'âge de la retraite ; immédiatement après il perçoit une rente annuelle. La notion de rente viagère différée est plus large puisqu'il est possible de l'obtenir par le versement d'une prime unique. Mais dans ce titre, rente viagère et retraite seront supposées synonymes.

Il y a deux grands systèmes pour obtenir une rente viagère différée : la capitalisation et la répartition. Il existe d'autres systèmes que l'on peut appeler systèmes mixtes, car ils se situent techniquement entre la capitalisation et la répartition ; les actuaires en étudient certains que l'on peut ranger sous le nom de capitalisation collective.

SECTION I : La Capitalisation

Ce système individualise au maximum des conditions d'attributions. Le contrat individuel fixe tous les éléments : montants des primes, durée du paiement, montant de la rente en francs, taux de capitalisation. Les chiffres sont établis par référence à une table de mortalité. A chaque moment le contrat peut être repéré, liquidé, transformé par suite d'une réserve propre au contrat. La Capitalisation, c'est un actuaire muni seulement d'une table de mortalité et des données spécifiques d'un individu pour faire ses calculs, et c'est une entreprise faisant à chaque moment le point pour chaque contrat par l'intermédiaire d'une réserve non fictive. Les engagements sont déterminés a priori et en francs.

Les sommes versées constituent une épargne qui est capitalisée. Il peut se poser des problèmes de trésorerie, mais ils sont mineurs, la date d'échéance étant connue suffisamment à l'avance pour permettre la réalisation des placements nécessaires, compte tenu de l'activité de la Compagnie.

Les avantages dus à la Capitalisation ont deux origines : la mortalité puisque la rente n'est allouée qu'en cas de survie, et les intérêts financiers des sommes mises à la disposition de l'assureur pour effectuer des placements.

Il existe un point de repère entre cotisations et allocations, c'est le capital (que nous appellerons C) équivalent aux cotisations effectuées et à la prime unique permettant la constitution d'une rente viagère immédiate ; C se situe à l'âge de la retraite et représente la réserve mathématique du contrat au moment où elle atteint son maximum .

Exemples : retraite à 65 ans, taux de capitalisation 3 %, cotisations annuelles égales dont la somme est 100, pas d'avantages accessoires telle que la reversibilité au profit du conjoint survivant. Le capital C sera ainsi ventilé : les cotisations égales à 100, le bénéfice financier provenant de la capitalisation des cotisations versées, le bénéfice de mortalité (techniquement différence entre l'escompte certain et l'escompte viager) dû à la mortalité des autres assurés que nous diviserons en bénéfice de mortalité pure, c'est-à-dire en supposant le taux d'intérêt nul ou provenant uniquement des cotisations des prédécédés, et en capitalisation du bénéfice de mortalité : différence entre le bénéfice de mortalité tel qu'il apparaît en capitalisation et le bénéfice de mortalité pure (en cas de non capitalisation).

— durée de cotisation : 20 ans ; C = 185 ainsi réparti : 35 pour le bénéfice financier ; 20 pour le bénéfice de mortalité pure ; 30 pour la capitalisation du bénéfice de mortalité.

— durée de cotisation : 40 ans ; C = 286 ; bénéfice financier : 92 ; bénéfice de mortalité pure : 32 ; capitalisation du bénéfice de mortalité : 62. Dans ce cas le capital C comporte 35 % de cotisations effectives et 11 % de mortalité pure, le reste soit 54 % provenant de la capitalisation.

Ces exemples montrent l'importance du bénéfice dû à la Capitalisation, sans oublier toutefois que ces évaluations sont faites en francs nominaux dont le pouvoir d'achat n'est pas constant. Les conclusions restent les mêmes pour les rentes viagères, le passage par l'intermédiaire de C étant simplement commode pour l'exposé. Les avantages auraient été beaucoup plus importants (plus que proportionnels) avec un taux d'intérêt de 5 %.

La capitalisation est techniquement séduisante ; à base de contrat individuel, chacun reçoit exactement ce à quoi il a droit, au point de vue actuariel. L'individualisme est pleinement respecté. Les versements de l'assuré sont capitalisés, son épargne fructifie, il bénéficie de la mortalité des autres. Le fait que l'épargne produit des fruits oblige les raisonnements en francs nominaux, donne une légère teinte spéculative à l'opération, et incite à faire abstraction du rendement réel. On se repose sur les bénéfices nominaux énormes dus à la capitalisation. En effet tout est connu à priori dans un contrat en capitalisation, tout sauf ce rendement réel par suite de l'omission de l'environnement économique. En cas de stabilité du franc les rendements nominaux sont très avantageux, triple ou quadruple de ceux prévus par la répartition. En cas d'inflation considérable, l'assuré ayant fait confiance aux chiffres qui lui furent présentés et qu'il transposait en pouvoir d'achat, ne croit plus à cette formule.

La capitalisation étant à base individuelle, les engagements sont représentés par des réserves importantes et très sensibles à la dépréciation monétaire ; les retraites sont nominalement fortes, la sécurité est grande, mais l'incapacité de maintenir une liaison avec le niveau de vie est manifeste. Le facteur temps est négligé.

On pourrait reprocher à la capitalisation son conformisme dû à la précision des calculs en francs nominaux, ce qui est intellectuellement confortable, à la négligence des données actuelles vis-à-vis des groupes, à la croyance en la stabilité monétaire où les périodes d'inflation sont exceptionnelles. Nous pensons que la dépréciation

monétaire est inéluctable et doit être introduite dans la discussion, et l'évaluation de son taux permet de juger.

La capitalisation donne lieu à l'égalité entre les engagements de l'assuré et les engagements de l'assureur, cette égalité étant réalisée pour chaque individu, compte tenu de l'intérêt des placements effectués par l'assureur.

SECTION II : La Répartition

La répartition présente deux aspects inégalement élaborés.

Le premier consiste à réunir des personnes suivant certains critères, et à réaliser l'équilibre annuel de la gestion. Les cotisations sont perçues, et après déduction des frais de gestion, reversées en totalité aux retraités, proportionnellement à leurs droits. La gestion est simple, sans prévisions, mais des fluctuations de grande amplitude sont probables. La répartition en équilibre annuel est un problème de trésorerie, sans bases techniques, où la caisse serait vide après les échéances de cotisation et d'allocation. Les affiliés ne sont pas traités de la même façon, certains payant systématiquement pour d'autres avec peu d'espoir de bénéficier des mêmes avantages. Les reproches que l'on peut faire sont ainsi plus accusés.

Le second aspect, mieux élaboré, se préoccupe d'un équilibre à long terme. Après avoir recueilli un certain nombre de renseignements d'ordre sociologique, économique, professionnel et technique, on fait des évaluations sur l'évolution du groupe, qui compose la caisse, au cours d'une longue période. En supposant que la caisse garde ses critères d'affiliation, on peut chiffrer une hypothèse minimum et une hypothèse maximum. D'où l'on tire des niveaux de cotisation et des niveaux de prestation qui doivent répondre à une condition supplémentaire : à chaque moment la trésorerie sera suffisante pour assurer le service des prestations, c'est-à-dire que les réserves seront constamment positives. Les appréciations sur les hypothèses extrêmes et sur la sécurité de la caisse, indiqueront ce qu'il convient de retenir : l'hypothèse la plus défavorable ou la moyenne des deux.

Il existe une part d'aléa dans ces déterminations, mais des compensations se produiront entre les sous-groupes composant la caisse, ainsi que des compensations dans le temps pour la caisse elle-même. Ceci permet l'existence de valeurs moyennes relativement stables, et la possibilité d'obtenir un niveau de prestation déterminé pour une cotisation donnée. L'important est de ne pas s'arrêter au court terme.

Si l'on veut traiter les affiliés de façon équitable et uniforme au cours du temps, il faudra évaluer en probabilité les variations des grandeurs suivantes : nombre de participants par profession, structure démographique, âge moyen des actifs, âge de la retraite, structure salariale, extension ou régression des qualifications professionnelles, taux d'augmentation relative des divers salaires nominaux.

La loi des grands nombres, par les compensations qu'elle opère en noyant les fluctuations, donnera un sens d'évolution générale et un niveau de prestation qui, à de petits ajustements près, pourra prétendre à la pérennité.

La caisse voudra souvent conserver un certain parallélisme entre

le niveau des salaires nominaux et le niveau des prestations de retraite. L'unité de compte n'est plus le franc, mais une référence aux salaires. En plus du bénéfice de mortalité, comme il existe en capitalisation, nous aurons le bénéfice dû à la conservation du niveau de salaire, que nous supposons intervenir sous la forme d'un taux de croissance moyen annuel du salaire nominal. Enfin l'évolution du groupe des affiliés donnera en cas de croissance un bénéfice et en cas de décroissance une perte, que nous représenterons sous la forme d'un taux moyen annuel.

La répartition, transfert quasi-immédiat des cotisations aux retraités, apparaît dangereuse à certains ; car disent-ils l'unité de mesure (le point de retraite) est mal définie, le but recherché non clairement exprimé et la contre-partie des engagements souscrits par la Caisse, inexistants. L'individu disparaît au profit du groupe. Il y a transfert à l'intérieur du groupe entre les catégories : actifs et retraités.

En matière de retraite, les erreurs sont longues à découvrir ; un exemple récent dans un domaine différent peut nous instruire : celui du crédit à terme différé dont la formulation mathématique est semblable à celle de la retraite par répartition. Le système du crédit différé a très bien réussi à l'étranger, donc son principe même n'est pas en cause. Depuis la faillite du Crédit Mutuel du bâtiment, dont la presse s'est emparée, il aura beaucoup de mal à se relever en France. Nous pensons que les raisons de cette faillite tiennent à la très grande simplicité apparente du procédé, à la lenteur du déroulement du processus qui permet une politique à la petite semaine, d'où accumulation d'erreurs. Le manque de techniciens ou tout au moins le non respect de règles techniques élémentaires crée un mouvement irréversible, et la catastrophe apparaît brutalement. Le parallèle entre retraite par répartition et crédit différé doit inciter à la prudence dans la gestion, prudence d'autant plus grande que le déroulement du processus est plus lent. La technique n'est pas en cause.

Et pourtant, dans le crédit différé, le préjudice pour l'attributaire lésé se mesure au retard existant entre la date sur laquelle il pouvait contractuellement compter pour honorer les échéances de l'opération immobilière entreprise, et celle à laquelle les fonds ont été mis effectivement à sa disposition. Il y a toujours possibilité de récupération à plus ou moins long terme. En matière de retraite par répartition, les allocataires font les frais de l'opération sans aucun espoir de récupérer quoi que ce soit.

En cas d'erreur, la situation est pire pour les retraités que pour les attributaires du crédit différé. Les prévisions à long terme sur le comportement du groupe des affiliés sont donc indispensables. Une prévision est toujours aléatoire partiellement, et n'a pas la précision du calcul actuariel, mais certaines précautions étant prises concernant le recrutement et le niveau des prestations, il est possible de donner une certaine homogénéité au groupe de telle manière que les fluctuations autour des valeurs moyennes sur longue période soient faibles, donc acceptables.

Ceci nous amène aux précautions à prendre en ce qui concerne le recrutement. Nous voulons parler du recrutement accéléré qui peut se produire au démarrage du système et des illusions qu'il crée sur le niveau d'équilibre. Au début les charges sont réduites, alors que

les cotisations sont normales ou peuvent l'être ; les charges sont réduites car tous les retraités ne se sont pas fait connaître, et l'attribution des droits gratuits aux allocataires n'est pas aussi grande qu'elle pourrait l'être. Le recrutement se fait, ce qui est normal, et les cotisations croissent, donc l'équilibre annuel du régime est très facile à réaliser. Ces deux causes : charges réduites, croissance des effectifs, font craindre que les difficultés ultérieures ne soient systématiquement sous-estimées ; il est à craindre des surenchères de caisse à caisse. Il faut se méfier du système dit de la « boule de neige » qui consiste à envisager d'une façon quasi-indéfinie la croissance des effectifs à un taux inacceptable. Ce mirage causa en partie la ruine du Crédit Différé.

Appliquée systématiquement : « la boule de neige » est près de l'escroquerie, la Cour de Cassation a d'ailleurs sévèrement condamné certaines de ses applications : « les chaînes d'achat ». Il importe d'être d'autant plus prudent que le recrutement est plus intense, sinon l'arrêt brutal est catastrophique.

Les dangers de la répartition ne doivent pas être sous-estimés, mais ses avantages non plus. Il y a deux principes de base : la pérennité du groupe, la mutualité dans le groupe. La confiance est de rigueur car tout n'est qu'un jeu d'écritures, l'argent qui entre dans la caisse sort presque immédiatement et presque intégralement. Confiance dans le groupe afin que les cotisants actuels soient traités dans l'avenir de la même façon que les prestataires actuels, et parce que le non respect des engagements ne comporte aucun recours, l'arrêt des cotisations implique l'arrêt des allocations, d'où perte complète des cotisations passées. La confiance permet de réduire au maximum le montant des réserves, destinées à être dépréciées sur la longue période. La réserve n'intervient pas dans le montant des prestations, c'est un élément de stabilité qui apparaît plutôt comme un résidu.

La répartition est une technique délicate qui donne une place privilégiée à la notion du groupe ; cette notion demande une énumération précise et complète des hypothèses de travail. Les engagements de la Caisse et les possibilités du groupe doivent être égaux.

SECTION III : Autres Systèmes

Il existe des systèmes intermédiaires, qui comportent une certaine dose de capitalisation et une certaine dose de répartition, appelés systèmes mixtes.

D'abord, les systèmes mixtes par juxtaposition apparaissent lorsque la cotisation totale est divisée en deux parts, égales ou non ; chaque partie de la cotisation est alors traitée suivant l'une des deux grandes techniques. Deux régimes différents sont en quelque sorte gérés par la même caisse, bien que la prestation soit unique.

Ensuite, les systèmes mixtes dans le temps correspondent aux régimes de répartition des capitaux de couverture. Chaque année les cotisations versées couvrent les capitaux constitutifs de rentes. Pendant la période d'activité, le système de la répartition intervient pour le paiement des engagements échus ; à partir du moment où les droits sont liquidés, les capitaux équivalents aux rentes sont gérés

en capitalisation. La gestion des accidents du travail se fait suivant ce procédé.

Enfin, les systèmes où les deux techniques sont très imbriquées, se rangent sous la dénomination de capitalisation collective. Pour la théorie de la retraite, ce sont les plus importants des systèmes mixtes ; dans la suite de l'exposé nous négligerons les autres. La capitalisation collective possède : une structure où le groupe devient un élément du problème, des réserves destinées par leurs intérêts financiers à améliorer les prestations et une formulation actuarielle.

L'équilibre financier se définit par une relation entre les valeurs actuelles probables des engagements et des espérances de l'assurance ; toutefois, ces engagements et ces espérances ne sont plus considérées pour chaque assuré séparément, mais pour toute la collectivité assurée. Ce schéma repose essentiellement sur un calcul actuariel qui établit la valeur d'une prime moyenne. Des droits gratuits peuvent donc être attribués, et les réserves sont moins importantes qu'en capitalisation.

La notion de groupe n'est pas entièrement explicitée, on la considère d'un point de vue statique. En effet les calculs actuariels, tels qu'ils sont faits, demandent des données précises qui ne sont pas compatibles avec les anticipations économiques ; le point de vue dynamique du groupe est négligé. La dépréciation monétaire est toujours considérée comme un accident, c'est-à-dire que les réserves interviennent d'une façon active. Système assez compliqué, il reste à base théorique de capitalisation, tout en introduisant des valeurs moyennes et des droits gratuits.

Il convient de remarquer que la répartition admet certaines réserves dont le niveau pourra n'être pas très différent de celui d'un régime de capitalisation collective ; mais il y aura une différence de mentalité à leur sujet ; la répartition, que l'on pourrait appeler système de « répartition avec réserves », y verra plutôt un résidu. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces questions.

CHAPITRE III

LA NOTION DE GROUPE

Nous appellerons groupe : une entité complexe et vivante où entreront les données sociologiques liées à l'ensemble des individus qui la composent. Le groupe sera pris sous son aspect dynamique, c'est-à-dire en tenant compte des tendances évolutives qu'il contient en germes. Il sera défini par un certain nombre de critères objectifs, et la distinction entre groupes à adhésion facultative et groupes à adhésion obligatoire ne sera pas prépondérante au point de vue technique. Il est certain que le fait de limiter les options individuelles diminue le nombre des critères indispensables, mais les répercussions de la liberté d'adhésion sont contenues dans les données sociologiques de la clientèle visée, car au point de vue collectif l'adhésion facultative est soumise à certaines règles qui peuvent se vérifier dans les faits.

Le groupe ainsi défini pourra se repérer à chaque instant par ses valeurs moyennes : ce sera l'aspect statique. Le groupe indiquera l'évolution probable de ses valeurs moyennes, si les critères qui le définissent restent les mêmes ; et il servira à comprendre la vie d'un organisme de retraite. Nous déterminerons la population minimum que doit comporter un groupe pour donner une assiette relativement stable aux caisses de retraites par répartition.

Le groupe suppose la solidarité entre ses membres, l'exclusion du groupe sera considéré comme une pénalité n'étant pas du domaine technique. L'étude juridique sera faite au titre III.

SECTION I : L'Assurance en Général et la Notion de Groupe

La mutualité, ou d'une façon plus générale le groupe, constituée par l'assurance ou pour l'assurance, apparaît dans les réponses à la question : quels sont les caractères communs aux différentes catégories d'assurance ?

L'assurance ne se conçoit que dans le cadre d'une entreprise, car seules les sociétés peuvent respecter la technique de l'assurance basée sur la solidarité pour compenser les effets du hasard. Le Droit des Assurances est à base de mutualité entre assurés. Cette mutualité est organisée suivant la statistique pour neutraliser les causes accidentelles, par la loi des grands nombres. Pour donner un sens à cette statistique il faut opérer une sélection qui donne un risque homogène, en quelque sorte fongible, afin de déterminer une commune mesure. Le nombre des cas pris en considération doit être suffisant pour la loi des grands nombres s'applique, et la fréquence du risque assez grande pour qu'elle soit mesurable, alors les écarts accidentels ont une importance relativement faible. Ainsi le

hasard devient une certitude au moins relative pour l'ensemble du groupe des assurés. La notion de risque incite les individus à se grouper pour contrecarrer le hasard; pour la mutualité elle-même, seuls les écarts par rapport aux prévisions importent. La réassurance, enfin, est destinée à équilibrer les mutualités diverses.

Toutes ces caractéristiques se retrouvent dans les caisses de retraite par répartition. Bien que le procédé technique d'établissement des rentes viagères ne soit pas celui en usage dans les compagnies d'assurances sur la vie, nous pouvons conclure au premier abord que la répartition en matière de retraite est de l'assurance. Cette notion de répartition est d'ailleurs celle des assurances dommages, sans oublier pourtant qu'en matière de retraite le temps intervient différemment.

Mutualité, risque, statistiques sous-entendent la notion plus générale de groupe. Le groupe intervient de deux façons : par le tarif, mélange de risques et de statistiques, et par l'autorité de gestion qui réunit certaines personnes.

1. — *Le groupe tarifaire.*

Une certaine homogénéité, un nombre assez grand de sujets, sont les conditions préalables à l'élaboration d'un tarif. Toutefois le tarif est un compromis entre deux positions extrêmes incompatibles entre elles : obtenir le groupe le plus important possible afin de réduire les écarts statistiques, ne réunir que des sujets ayant en commun des caractéristiques nombreuses et précises. En effet, l'idéal serait un groupe parfaitement homogène et très nombreux.

L'homogénéité parfaite, réunion de caractères spécifiques nombreux et précis, réduirait souvent le groupe à quelques unités ; le groupe cesserait d'exister. Sans aller aussi loin, la tarification devient impossible si le groupe est trop faible, et pourtant un tarif affiné serait le plus juste puisqu'il tiendrait compte de la majorité des phénomènes connus influant sur le risque. La discrimination ainsi faite laisserait une marge entre risque et certitude, cette marge ou cet écart serait entièrement imputable au hasard par manque de connaissances suffisantes. Un tarif juste est l'idéal en assurance.

Obtenir un groupe très nombreux permet un tarif stable, c'est-à-dire que les écarts entre la statistique faite sur l'expérience passée et les résultats du présent, ne sont pas tels qu'il faille mettre le tarif en cause. Un groupe important suppose des caractères spécifiques peu nombreux, d'où avantages pour les uns par omission de certains caractères, leur tarif propre théorique étant plus élevé mais impossible à déterminer par suite d'une assiette insuffisante.

Le compromis doit respecter une certaine homogénéité, afin qu'à certains moments les caractères négligés ne deviennent pas prépondérants, ce qui donnerait des écarts incompatibles avec la conservation du tarif. Il convient de faire la distinction entre l'évolution du risque, le nouveau risque n'étant pas prévu dans l'ancien tarif, et la négligence de caractères spécifiques dans la sélection statistique, ce qui entraîne des écarts systématiques lorsque les caractères négligés ne se compensent plus. La distinction est délicate dans la pratique. Le tarif n'est pas obligatoirement immuable, mais pour être utilisable il ne doit pas être modifié trop souvent. Il faut éviter

que des tarifs distincts reposent sur des groupes trop différemment sélectifs, afin que les bases soient comparables et offrent une certaine continuité, les différents groupes n'étant pas absolument indépendants les uns des autres ; il peut y avoir des migrations.

Le compromis est inéluctable, le tarif avantagera certains par suite de la technique statistique. L'évolution du nombre des assurés, au cours du temps, n'aura souvent aucune incidence sur le tarif. Le groupe tarifaire, représentant une ligne du tarif, comprendra souvent la totalité des sujets assurables.

2. — *Le groupe de gestion.*

C'est la réunion pratique et juridique des intéressés. Le point de vue économique prend le pas sur le point de vue technique statistique, car il faut que l'autorité de gestion puisse vivre. Le groupe de gestion pourra comprendre des risques très divers, chaque catégorie étant souvent plus restreinte que le groupe tarifaire correspondant.

Un groupe de gestion comprend un certain nombre de sous-groupes, chacun d'eux étant représenté par une ligne du tarif le plus général. Le groupe de gestion a une taille qui est l'homologue de la taille de l'entreprise autorité de gestion. La gestion s'effectue normalement si la taille de l'entreprise évolue, ou peut évoluer avec la taille du groupe géré. Il y aura un point de rupture, correspondant à la faillite, si l'entreprise ne peut payer ce qu'elle a promis explicitement, ou implicitement en cas d'engagements non garantis. Cette rupture peut résulter d'écarts trop grands par rapport au tarif (réassurance insuffisante ou nulle, par exemple), de la disproportion des frais généraux, de mauvaises prévisions, etc... La liaison entre la taille de l'entreprise et l'importance du groupe n'est pas tellement rigide, car pour une taille donnée, l'importance du groupe peut évoluer entre un minimum et un maximum.

Pour un risque, le tarif n'est pas parfait, d'où écarts qui devraient se compenser dans le temps. Pour chaque risque dans le cadre de l'entreprise, les écarts seront souvent plus importants que pour l'ensemble du groupe tarifaire. Du fait même de son existence, le groupe de gestion peut compenser les écarts des différents risques, s'ils ne sont pas trop grands. Il existe un lien de mutualité plus formel et moins précis, qui a sa base dans l'entreprise ; ce lien est imprécis du point de vue statistique, parce que moins affiné, moins mesurable. Il est possible de considérer, au-dessus de la mutualité propre à chaque risque, un lien de mutualité supérieur issu de l'autorité de gestion. Cela n'implique pas l'existence d'un tarif unique ; cela signifie simplement que l'entreprise fera la compensation, en partie tout au moins, des écarts afférents aux divers risques, les tarifs étant les plus affinés possibles et les écarts n'étant ni systématiques ni trop grands. La réassurance intervient alors comme une sécurité supplémentaire.

Le Droit des Assurances établit d'ailleurs un privilège au profit des assurés, sans discrimination selon le risque (sauf pour les Accidents du Travail), ce qui est une référence à cette mutualité au sein de l'entreprise gérante, à cette mutualité générale. Il faut rechercher l'homogénéité pour chaque risque, bien que le tarif ne puisse être absolument indépendant du groupe de gestion. Le tarif

doit être le plus juste possible, sans pour cela négliger l'existence du groupe de gestion qui peut être considéré à certains points de vue comme un super groupe tarifaire, car ne l'oublions pas l'assurance c'est la mutualité organisée.

Pour un groupe de gestion qui opère en technique de capitalisation, le groupe tarifaire est la population française. Le groupe de gestion est alors caractérisé par le nombre d'assurés, le montant des primes reçues, et l'évolution de ces grandeurs qui n'interviendra que si l'entreprise passe d'une taille à une autre. Le tarif est extérieur à l'entreprise s'il n'y a pas de participation des assurés aux bénéfices. Même en cas de participations aux bénéfices, et pour une entreprise de taille importante, le groupe tarifaire est déterminant et les bénéfices sont plutôt liés à la gestion.

Il ne faut pas oublier que la capitalisation suppose en plus de la gestion du risque, la gestion d'une épargne. C'est-à-dire, la superposition de deux opérations différentes, mais intimement liées pratiquement : assurance au sens qui est celui de l'expression « assurance dommage », répartition au profit des sinistres des sommes collectées, et banque au sens de gestion de capitaux qui naît des décalages importants dans le temps. C'est à propos de cette gestion de capitaux à long terme que se pose la notion de rendement du système de capitalisation.

Les catastrophes exceptionnelles mises à part, la réassurance n'est pas nécessaire, si le groupe de gestion est assez important ; ceci en raison de l'extériorité du tarif, de la puissance de la société et d'une sélection des risques. Il convient de noter qu'un certain volume d'opérations élimine l'anti-sélection systématique.

Pour un groupe de gestion de retraites qui opère en technique de répartition, il y a une certaine équivalence entre le groupe tarifaire et le groupe de gestion. Si la répartition est annuelle et totale, le tarif est flottant, le groupe tarifaire et le groupe de gestion sont identiques.

SECTION II : Le Groupe et la Retraite en technique de répartition

La section I conduit à la notion de groupe minimum. En effet, l'établissement d'un tarif résulte d'un compromis, par suite de la nécessité d'obtenir un nombre d'individus assez grand ; un organisme ne peut vivre que s'il possède une taille suffisante incompatible avec l'homogénéité parfaite de la population assurée, d'où une série de compensations impliquée par la solidarité au sein de l'entreprise. Tout ceci indique l'existence d'un compromis entre l'équité du tarif et la taille de l'entreprise.

Pour la majorité des diverses catégories d'assurance, l'unité de temps est relativement courte, et le compromis peut se réviser, pour obtenir une plus grande justice, au bout de quelques unités de temps. Faire de même en matière de retraite permettrait une révision chaque siècle ! Pour les retraites, le compromis doit s'attacher particulièrement à rendre l'entreprise viable, d'autant plus que les variations du nombre des affiliés, et non pas simplement leur

nombre comme dans les autres cas, interviennent d'une façon directe et importante ; d'où l'intérêt prépondérant de définir une population minimum capable de faire des compensations dans son sein.

Certaines catégories d'affiliés ne pourraient se sentir lésées que si elles pouvaient obtenir un meilleur tarif dans le cadre d'un groupe assez stable dans le temps pour permettre une gestion saine. Nous aboutissons à la vision sur longue période.

Le groupe géré par une caisse est hétérogène, il se compose d'individus ayant des caractéristiques disparates. Il convient de faire des prévisions sur l'évolution des éléments du groupe pour maintenir entre des limites assez étroites les niveaux de cotisation et de prestation, qui sont déterminés globalement, et qui seuls intéressent les affiliés. Pour ne pas descendre à l'échelon de l'individu, il peut être utile de considérer des groupes élémentaires qui soient homogènes. Le groupe sera la résultante de ces groupes élémentaires dont certains pourront être réunis dans les cas pratiques pour arriver à des conclusions plus rapides.

Le groupe élémentaire sera homogène, tous les affiliés auront le même âge et prendront éventuellement leur retraite à la même date. Il sera caractérisé par un même taux de cotisation, et tous les droits acquis par cotisations seront conservés. Trois fonctions lui seront accolées : la loi de mortalité de ce groupe élémentaire, qui d'ailleurs pourra être commune au groupe entier, le nombre d'affiliés en fonction du temps, et la loi des salaires en fonction du temps. Dans la pratique il sera souvent possible de ne retenir comme critères du groupe élémentaire que l'âge, le nombre et la loi de salaire.

Chaque groupe élémentaire ainsi identifié pourra permettre des évaluations assez précises. Le principal aléa viendra du nombre de ces groupes, par suite de l'incertitude quant à la constitution future de certains d'entre eux.

1. — *Evolution du nombre des cotisants.*

Le nombre des cotisants est susceptible de varier beaucoup. Ce n'est pas la seule grandeur déterminante du niveau des prestations, mais sur la longue période elle permet d'indiquer une tendance. Si le nombre de cotisants est fortement croissant ou décroissant, le système est imprégné de cette évolution qui devient primordiale. Si le nombre de cotisants est relativement stable, l'évolution du nombre n'a plus qu'une incidence secondaire. Nous en déduirons qu'il y a une taille minimum, destinée à amortir les fluctuations possibles.

Supposons que le groupe de gestion réunisse en fait, que l'affiliation soit obligatoire ou non, tous les membres d'une profession. S'il n'en était pas ainsi, le critère d'affiliation à la caisse serait par exemple : un lien géographique (lieu de travail, ou lieu d'habitation), un lien politique (syndicat, parti) ou autre chose ; les chiffres seraient différents mais non les conclusions, pourvu qu'on puisse discerner ce lien.

L'I.N.S.E.E. a publié les variations de la population active fran-

çaise, de 1906 à 1954, répartie en 24 groupes professionnels. Les résultats sont résumés dans le tableau n° 1, à la fin de ce chapitre. Voici quelques éléments : la population active totale a peu varié, de 7 % environ pour cette longue période, ce qui est négligeable ; 16 groupes professionnels ont manifesté une croissance, et 8 une décroissance ; 18 groupes sur les 24 ont un taux annuel moyen compris entre -1% et $+1\%$, et représentent les trois quarts de la population active. Aux extrêmes nous avons l'industrie de l'habillement (2% de la population) avec un taux annuel moyen de -2% , et l'industrie du pétrole ($0,1\%$ de la population) avec un taux de $+4\%$.

En prenant des groupes professionnels plus caractérisés, nous aurions des variations plus grandes par rapport à la moyenne. Variations qui seront d'autant plus grandes que la population du groupe sera plus faible. D'une manière générale, quelle que soit la façon de caractériser un groupe, le nombre des affiliés évolue, et trouver un taux moyen de 1 ou 2 % par an pour cette évolution en croissance ou en décroissance, est facile, même pour un groupe important. Un taux moyen de 2 % peut sembler très faible, ce n'est pas absolument exact. Ainsi que nous le verrons au chapitre suivant, si le taux passe de 0 à 3 % la retraite double, pour 30 ans de cotisation. Donc, un taux de 1 % donne des différences acceptables, mais un taux de 3 % est trop considérable.

La taille du groupe doit interdire de trop grandes fluctuations. Les chiffres précédents venaient de l'expérience passée, la projection dans l'avenir est plus aléatoire, et le fait de renforcer la taille du groupe, c'est-à-dire de renforcer la mutualité, n'apparaît pas obligatoirement comme une brimade vis-à-vis des groupes en expansion actuelle, car il convient de rappeler que l'unité de temps en matière de retraite est grande par rapport à la vie quotidienne, et que l'expansion ne se poursuivra peut-être pas pendant 50 ans. De toutes manières, il se produit des distorsions dues à des causes diverses, et la condition nécessaire mais non suffisante, pour que les prestations de retraite ne soient pas soumises à des fluctuations trop violentes, est que le groupe ait une taille suffisante.

La taille sera suffisante si le nombre des affiliés représente une portion non négligeable du tout (totalité possible et probable), c'est-à-dire quelques pourcents du nombre total. Nous pouvons estimer à 100.000 affiliés l'unité, la population active étant de 20 millions d'individus actuellement. La taille suffisante correspondra à un groupe de quelques-unes de ces unités. Même avec cette unité, le tableau n° 1 montre que certains groupes, peu nombreux : chimie, électricité, varient assez fortement. Une unité plus faible donnerait des écarts plus grands, et les groupes intéressés par de grandes fluctuations seraient plus nombreux.

Instituer la compensation totale entre plusieurs groupes revient à les considérer comme un groupe unique, car la position d'un groupe particulier, par rapport à l'ensemble, possède un caractère systématique et prévisible à moyen terme, par opposition au caractère aléatoire qui est celui de la réassurance en général. Une compensation imparfaite ne pourrait qu'avoir une base légale, d'après ce qui précède.

Ainsi, un groupe assez important à base interprofessionnelle, ne présentant ni sélection ni anti-sélection systématique au départ,

peut se passer de la compensation, laquelle conduit inéluctablement à un regroupement général.

2. — *Evolution du volume des cotisations.*

Le plus souvent la cotisation est fonction du salaire. Le salaire nominal, sauf rares exceptions, est en croissance plus ou moins forte dans le temps ; d'où variations des ressources de la caisse qui doivent permettre de faire suivre aux prestations les variations du salaire nominal moyen. Pour les groupes élémentaires, le salaire moyen n'évoluera pas de même façon que le salaire moyen de l'ensemble qui leur sera en quelque sorte extérieur, certains seront avantagés, d'autres désavantagés par cette référence. Les distorsions qui se produisent sont la contrepartie de la mutualité. Il ne faut pas dire cependant que la structure salariale n'a aucune incidence, son importance est secondaire, mais non négligeable. Le salaire moyen de la caisse est différent du salaire moyen national, la référence à la caisse possède donc une signification.

La structure salariale détermine partiellement l'évolution des ressources de la caisse. Pourtant, la référence à un indice des salaires plus ou moins précis, le fait que la vie de la caisse soit plus liée à l'évolution du nombre des affiliés qu'à l'évolution de la structure salariale, le fait que la taille de l'entreprise soit pratiquement indépendante du niveau des salaires puisque les divers frais en suivent à peu près les variations, masquent l'incidence des salaires dans l'évolution du groupe.

La structure salariale pourra être négligée, si elle n'entraîne pas des distorsions au cours du temps ; il suffira pour cela, que chaque niveau de salaire s'applique à un même pourcentage de la quasi-totalité des affiliés d'un groupe assez important. Ce sera souvent le cas des régimes de salariés. On peut aussi accéder à une certaine homogénéité du groupe en fixant un plafond pour les salaires soumis à cotisation.

3. — *Période de démarrage de la caisse.*

Il convient de ne pas confondre l'évolution du groupe et l'évolution des charges au démarrage du système. Il n'y aura pas techniquement de période de démarrage, si lors de la création d'une caisse tous les retraités se font connaître, et si l'attribution des droits gratuits à ceux qui répondent aux critères d'affiliation se fait intégralement. Sinon, pendant une génération l'âge de la caisse interviendra dans la vie du groupe.

En effet, il faut un certain temps pour que tous les bénéficiaires éventuels connaissent l'étendue de leurs droits nouveaux. Ce délai est d'autant plus long que les formalités à accomplir sont plus complexes, et que leur accomplissement dépend des intéressés eux-mêmes. Ainsi, l'application de diverses lois relatives à l'attribution d'une allocation aux personnes âgées a montré qu'un certain nombre avait renoncé à faire valoir ses droits et préférerait demander une prestation moins avantageuse mais qui paraissait plus facile à obtenir. Ainsi, domaine théorique et domaine pratique d'application ne sont pas confondus, la vitesse de diffusion de l'information en est

en partie responsable. Il en résulte, à la création d'une caisse, une situation pratique plus favorable que la théorie pouvait le laisser supposer, même en tenant compte d'une reconstitution partielle de carrière.

Evolution du groupe, évolution des charges, se superposent et donnent la physionomie de la caisse pendant la période de démarrage.

Nous supposerons que tous les retraités se sont fait connaître, mais que la reconstitution de carrière, donc l'attribution gratuite des droits correspondants, n'est pas intégrale. Cette simplification donnera une idée suffisamment précise du problème. Nous supposons également que le groupe est stationnaire, c'est-à-dire que ses structures et son nombre d'affiliés n'évoluent pas au cours du temps ; l'évolution des charges est alors uniquement fonction de l'âge de la caisse.

L'évolution des charges sera indiquée soit par le taux annuel de croissance, soit par l'indice tel qu'il apparaît au tableau n° 2 présenté à la fin du chapitre. Pour que le taux de croissance soit d'année en année égal ou inférieur à 1 %, c'est-à-dire négligeable par rapport aux autres aléas de la caisse, il faut attendre 40 ans s'il n'y a aucune attribution gratuite, 35 ans si l'attribution gratuite est moitié de ce qu'elle pourrait être, et 5 ans seulement si l'attribution gratuite est des trois quarts.

La période de démarrage peut durer de 20 à 50 ans, pendant lesquels l'évolution des charges sera prépondérante sur l'évolution du groupe, et pendant lesquels les prévisions seront indispensables. Pour fixer les idées, signalons que dans les perspectives précédentes, sans attribution de droits gratuits, le taux de croissance annuel moyen de la 5^e à la 25^e année de la caisse se situerait entre 12 et 13 %, ce qui est énorme.

L'attribution des droits gratuits doit être substantielle, aussi bien pour respecter la logique du système que pour assurer une bonne marche technique.

Jusqu'à présent, nous n'avons considéré que des variations continues du groupe ou des charges de la caisse. La variation du nombre des groupes élémentaires ne peut pas être assimilée à une variation continue, si les entrées nouvelles (ou les sorties) ne sont pas très petites par rapport au groupe ancien. Il peut en résulter des modifications sensibles dans l'évolution des charges et dans l'évolution du groupe entier. L'admission peut comporter des règles discriminatoires pendant une courte période, afin d'éviter l'aggravation du système, qui au bout d'un certain temps sera plus stable par accroissement de la mutualité. C'est ainsi que certaines caisses prévoient la « pesée » des adhérents nouveaux et la pénalisation des sorties sans motifs valables. Nous avons déjà signalé que ces variations introduisent dans les prévisions l'aléa le plus important. C'est un aspect d'autant moins négligeable que les adhésions de groupes se font surtout pendant la période de démarrage. Ainsi pour les caisses de cadres, de 1949 à 1955, les adhésions ont correspondu à un taux de croissance annuel moyen d'environ 10 %, et les charges en retraités à un taux d'environ 20 %. Pour ne pas se laisser déborder par la croissance du groupe au démarrage, la caisse devra envisager les perspectives à long terme.

Dorénavant, nous appellerons groupe normal, un groupe dont la structure démographique est celle d'une table de mortalité, c'est-à-dire que le nombre des affiliés d'un certain âge étant connu, on peut en déduire le nombre des affiliés d'un autre âge par simple application du coefficient de survie de la table de mortalité.

Nous appellerons groupe stationnaire, un groupe dont la structure démographique reste la même d'année en année, et dont le nombre d'affiliés reste constant.

En conclusion, le groupe des caisses de répartition a une vie propre qui détermine le niveau des prestations sur longue période. Les diverses caractéristiques du groupe (structure démographique, structure salariale, nombre d'affiliés) donnent la physionomie actuelle, et contiennent en germe l'aspect futur de la caisse. C'est une conséquence directe de la pérennité, condition nécessaire en matière de retraite par répartition.

TABLEAU I
montrant l'évolution de la population active
répartie en 24 Groupes professionnels

N : nombre de groupes ; P population de ces N groupes en millions en 1954.

I : indice de la population P en 1954 (100 en 1906).

t : taux annuel moyen de croissance ou décroissance de chacun de ces groupes.

N	P	I	t	Nature des Groupes
24	19,06	93	— 0,2 %	Population active
1	0,46	36	— 2 %	Habillement
1	5,19	59	— 1 %	Agriculture
6	2,12	60 à 88	0 à — 1 %	
10	7,09	102 à 160	0 à + 1 %	
3	3,72	175 à 210	1 à 2 %	Bâtiment, Métallurgie, Banque
2	0,45	320	2,5 %	Chimie, Electricité
1	0,03	725	4 %	Pétrole

TABLEAU II
montrant l'évolution des charges pendant la période de démarrage
(groupe supposé stationnaire)

A : âge de la caisse en années.

p : pourcentage de validation gratuite des services passés.

les nombres sont les indices des charges par rapport à celles de la période normale dont l'indice est 1. (calculs faits avec : 35 ans de cotisations, âge de mise à la retraite 65 ans, table P. M.).

A	5	10	15	20	25	30	35	40	50
p = 0	0,05	0,15	0,27	0,41	0,55	0,69	0,83	0,93	0,99
p = 50 %	0,53	0,57	0,64	0,71	0,78	0,85	0,92	0,96	1
p = 75 %	0,76	0,79	0,82	0,85	0,89	0,92	0,96	0,98	1

CHAPITRE IV

THEORIE ABREGEE DES RENTES

Ce chapitre aura pour buts de déterminer les caractéristiques des rentes et des réserves d'un point de vue technique, et de faire la comparaison entre les différents systèmes. Nous utiliserons un raisonnement du type actuariel, en prenant la référence en un point du temps, ce qui est équivalent à la « valeur actuelle » ; toutefois, l'escompte sera pris selon des critères différents. L'homogénéité résultera de la conversion des données en taux de croissance, ce qui introduira la progression géométrique. Mathématiquement, les fonctions moins croissantes que l'exponentielle, peuvent être négligées sur la longue période ; et comme nous ne recherchons pas une grande précision, ce sera plus commode et plus typique, bien que moins général.

Les taux annuels moyens de croissance du salaire nominal et de croissance du groupe, en répartition, permettront la comparaison avec la capitalisation déterminée par son taux d'intérêt financier. La précision demandée aux calculs se contente de ces simplifications, qui n'ont rien d'abusives si l'on prend certaines précautions élémentaires.

Notations

x : âge d'entrée dans le système

n : durée de la cotisation

i : taux d'intérêt

j : taux annuel de croissance des primes ou du salaire nominal

k : taux annuel de croissance du nombre d'adhérents.

R ou $R(i)$: rente annuelle correspondant à des valeurs x , n , i données.

C : capital correspondant à R , par le coefficient a tel que $C = a.R$

W : réserve globale.

Le taux d'intérêt i pourra être positif, négatif ou nul, les résultats resteront vrais. Cette hypothèse nous servira par la suite. L'intérêt nul signifie que les placements ne rapportent rien ; l'intérêt négatif que les placements coûtent, c'est-à-dire qu'avec le temps ils diminuent de valeur.

1. — *Rentes en capitalisation.*

Primes annuelles constantes. — Les primes annuelles sont supposées égales à l'unité ; pour une valeur différente, il suffit de multiplier la rente ou le capital correspondant, par cette valeur.

Les calculs actuariels montrent facilement que R et C croissent si l'une quelconque des variables suivantes : x , n , $x + n$, i croît ; il en serait de même si plusieurs de ces variables croissaient ensemble.

Le coefficient a ne dépend que de $x + n$ et i ; il décroît si $x + n$ ou i croît. Ce coefficient représente la valeur du capital correspondant à 1 franc de rente viagère.

La connaissance de trois des valeurs R , C , x , n , i donne les deux autres.

Les tableaux n° 3 et 4, à la fin du présent chapitre, donnent des valeurs indicatives des rentes servies avec les données suivantes : primes annuelles de 1 F, pas d'avantages accessoires telle la reversibilité, pas de frais de gestion. Les nombres sont donnés à titre purement indicatif, n'ayant pas été établis avec une grande précision. Vu les hypothèses, et la nature de l'exposé qui ne prétend pas établir un tarif, la précision sera suffisante.

Les rentes extrêmes du tableau n° 3 : 0,74 et 27,3 sont dans le rapport de 1 à 37. La rente est 37 fois plus grande si la durée de cotisation passe de 20 à 45 ans et si en même temps le taux d'intérêt passe de -5% à $+5\%$; la différence est énorme.

D'après la dernière colonne de ce tableau, si pour un taux d'intérêt de 5% la durée de cotisation passe de 20 à 45 ans, la rente passe de 4,9 à 27,3 c'est-à-dire de 1 à 5,5. D'après l'avant-dernière ligne pour une durée de cotisation de 45 ans, si le taux d'intérêt passe de -5% à $+5\%$, la rente passe de 1,1 à 27,3 soit de 1 à 25.

Les conclusions seraient du même ordre avec des hypothèses un peu différentes (ex. le tableau n° 4 où $x + n = 55$).

Nous pourrions considérer les tableaux n° 3 et 4 comme références dans les discussions ultérieures ; les niveaux de prestation seront ainsi déterminés en précisant les hypothèses rendues homogènes en taux annuels moyens semblables au taux d'intérêt.

Primes annuelles croissantes au taux j . — On suppose que les primes sont en progression géométrique de raison $(1 + j)$. Il importe de voir à quoi correspond cette hypothèse. Si le salaire nominal croît régulièrement de $100 j\%$ par an, si cette augmentation du salaire est constante d'année en année et se produit chaque année, dire que les primes annuelles croissent au taux j signifie que les primes correspondent à un même pourcentage du salaire nominal, c'est-à-dire à une privation équivalente d'année en année pour l'assuré. On pourrait aussi faire le raisonnement en pouvoir d'achat de la monnaie ; les primes correspondraient alors à un certain pouvoir d'achat ; pour acheter un même objet il faut 1 franc une certaine année, ou $(1 + j)$ francs l'année suivante.

Pouvoir d'achat et salaire nominal ne restent pas parallèles au cours du temps ; pour respecter notre définition du rendement réel, et pour faire une comparaison utile avec la répartition, nous supposons que la référence est le salaire nominal. Les résultats restent valables pour la référence au pouvoir d'achat de la monnaie.

Primes annuelles croissantes au taux j , ou primes calculées en pourcentage du salaire lorsque le salaire nominal croît au taux j , sont donc deux hypothèses identiques. La contestation possible vient de ce que la croissance régulière du salaire n'est jamais réalisée

très longtemps. Nous reviendrons plus loin sur la détermination de j .

Pour apprécier les résultats auxquels les calculs aboutissent, nous nous placerons à une certaine époque en prenant comme unité soit la prime versée, soit la rente touchée cette année-là : les primes versées antérieurement étant ainsi dépréciées par rapport à cette référence.

Un calcul assez simple montre que le capital C équivalent aux primes déjà versées, en prenant la dernière prime comme référence correspond à un taux de capitalisation r tel que $(1 + r) \cdot (1 + j) = 1 + i$, soit à très peu près $r = i - j$. C'est-à-dire que le capital C est égal soit à la capitalisation au taux i de primes dont le montant croît au taux j d'année en année, soit à la capitalisation au taux r de primes constantes égales à la dernière versée.

Si j est plus grand que i , r est négatif, d'où l'obligation d'inclure dans le raisonnement les taux d'intérêt négatifs. Tout se passe pour l'assuré comme si l'argent qu'il a versé, évalué en termes de privation était capitalisé au taux r .

Si les rentes allouées, croissent elles-mêmes au taux j , pour représenter le même niveau de salaire, les résultats sont les mêmes : tout se passe avec l'unité définie plus haut, comme si le taux de capitalisation était r et non pas i .

Si, une fois la dernière prime versée, les rentes sont nominalement constantes, le montant de la rente R sera tel que $R \cdot a(i) = C(r)$, où R sera compris entre $R(i)$ et $R(r)$. C'est-à-dire que si la croissance du salaire nominal se poursuit au taux j , le retraité touchera une rente supérieure pendant un certain nombre d'années, puis une rente inférieure ensuite, comparativement au cas précédent où la rente versée assurait un niveau de salaire constant. Il est en effet évident, que si la rente est nominalement constante, elle se déprécie au cours du temps, vu nos hypothèses ; d'où avantage au début, désavantage ensuite, puisque le capital C équivalent aux primes versées est le même dans les deux cas.

Donc, les évaluations étant faites en termes de revenu, il convient d'introduire le taux annuel j de croissance du salaire, afin de connaître l'appréciation du retraité sur le montant de sa rente. Cette appréciation correspondra au niveau du taux d'intérêt réel r qui découle de nos calculs, avec $r = i - j$. Les évaluations concrètes se trouvent, ainsi, dans les tableaux n° 3 et 4.

2. — Rentes en répartition.

Hypothèses de calcul : le taux de cotisation est fixe, ce qui est la règle dans de nombreux régimes ; si un maximum est fixé on le prend comme base de calcul.

Le salaire est supposé le même pour chaque affilié, les évaluations sont faites en termes de revenu.

Le groupe composant la Caisse est normal, c'est-à-dire que sa structure démographique est constante ; les cotisants entrent dans le système au même âge x et prennent leur retraite au même âge, éventuellement. La structure démographique étant celle d'une table de mortalité par souci d'homogénéité avec la capitalisation.

La période de démarrage du système est terminée, nous sommes en régime quasi-permanent.

La reversion au profit du conjoint survivant n'existe pas.

Les réserves n'entrent pas en ligne de compte, elles sont uniquement destinées à l'amortissement des fluctuations (sinon : voir capitalisation collective).

Résultats :

Si le groupe est stationnaire (nombre d'adhérents constant), la rente est du niveau de celle qui serait servie en capitalisation, si le taux d'intérêt était nul. Avec j défini comme précédemment, les rentes nominales croissent au taux j d'année en année ; c'est-à-dire que $r = 0$. Si l'équilibre du système n'est pas recherché sur la longue période, il peut y avoir des fluctuations, mais ceci détermine un niveau au-dessus duquel on ne peut se maintenir.

Si le groupe croît au taux annuel moyen k (le nombre d'adhérents croît au taux k), le calcul montre que le niveau des rentes servies correspond au taux de capitalisation k . Ce qui peut se comprendre ainsi : la croissance du groupe au taux k est synonyme de capitalisation des individus à ce même taux, donc des cotisations, d'où équivalence mathématique avec un taux d'intérêt qui capitalise les cotisations.

Si k est nul le groupe sera stationnaire, si k est négatif il sera en décroissance.

En répartition, vu nos hypothèses, le niveau des rentes sera celui d'un régime de capitalisation, apprécié en termes de revenu, dont le taux d'intérêt réel serait le taux annuel moyen k de croissance du groupe.

Discussion des hypothèses.

Le salaire est supposé le même pour tous ; si ce n'est pas le cas il se produira des distorsions ainsi que nous le verrons au chapitre sur le point de retraite ; et les calculs correspondent au salaire moyen du groupe.

La période de démarrage est terminée. Si l'équilibre du système est considéré sur une longue période, la faiblesse des charges au départ permettra de constituer des réserves ; et si les niveaux de cotisation et de prestation sont ceux d'une moyenne globale qui habituent les affiliés à des normes de cotisation et de prestation, rien ne sera changé aux calculs.

Il n'y a pas de reversion. La reversion accroît les charges, donc les cotisations, mais sans dénaturer les résultats trouvés. Nous pouvons chiffrer approximativement le pourcentage d'accroissement de la cotisation, dû à la reversion, à 13 % si la retraite est prise à 60 ans, et à 16 % si elle est prise à 65 ans. Pour ces évaluations nous avons pris les hypothèses suivantes qui sont proches de la réalité : reversion à 50 % des droits du défunt, sans rien prévoir pour les orphelins ; 60 % des cotisants sont mariés (statistique de 1946 sur les employés et ouvriers) ; les mariages se font avec une différence d'âge de moins de 5 ans ; les prestations ne sont pas versées au conjoint survivant avant la date de la retraite de l'affilié, mais la reversion se fait au profit du mari ou de la femme.

Si les cotisants n'entrent pas au même âge, le point de retraite introduit une pondération, qui pour le groupe correspond à un âge d'entrée moyen ; le point de retraite crée des distorsions dans ce domaine également, ainsi que nous le verrons plus tard ; mais si l'âge d'entrée se situe dans la zone des âges jeunes (entre 20 et 30 ans), ce qui sera presque toujours le cas une fois le régime permanent établi (période de démarrage passée), les calculs restent exacts. Si les sorties du système ne sont pas dues uniquement au décès ou au départ à la retraite, le point de retraite interviendra de la même façon que vis-à-vis de l'âge d'entrée, si les avantages acquis sont conservés ; si les avantages ne sont pas conservés le régime est amélioré. Remarquons que pour des groupes assez importants, l'âge d'entrée sera très proche de la stabilité, les sorties dues à d'autres causes que le décès ou la retraite seront peu importantes, donc l'incidence en sera négligeable.

Le groupe est normal, signifie qu'il est conforme à une table de mortalité, mais pas obligatoirement à la table de mortalité employée couramment en capitalisation. L'hypothèse correspond à la stabilité de la structure démographique, s'il n'en est pas ainsi il suffit de prendre comme référence la structure démographique moyenne sur une longue période, en vérifiant que financièrement pour la Caisse, les écarts se compensent.

Tout ceci nous montre que pour faire des évaluations sur les niveaux de prestation, en régime de répartition, il faut prendre un certain nombre de précautions, et vérifier que les hypothèses retenues sont valables pour le groupe en question, et sont valables sur une longue période. De cette façon, la notion de taille minimum pour le groupe, ainsi que nous l'avons définie, se légitime, et permet de justifier les hypothèses retenues.

3. — *Comparaison des niveaux des rentes.*

Cette comparaison se fait par l'intermédiaire des taux r et k . La connaissance de r ou de k , donne le niveau des rentes en se reportant aux tableaux 3 et 4. La comparaison est facile si l'on connaît r et k , ou j et k , car le taux i est prévu au contrat, c'est une donnée. Ainsi, l'avantage d'un système sur l'autre, dépend de circonstances économiques (niveau du salaire nominal, avec j ; niveau de l'emploi, pour les activités servant de critères de recrutement de la Caisse, avec k). Donc l'époque, retenue pour la comparaison, sera déterminante dans le résultat. L'introduction de l'environnement économique est nécessaire pour faire des appréciations techniques.

Le tableau n° 6 résume les taux j enregistrés en France.

En réalité les indices n'ont pas une croissance régulière, ainsi que nous l'avons supposé. La croissance se fait par paliers. Reportons sur un graphique les variations de l'indice en fonction du temps. La figure sera en dents de scie, en général croissantes (ex. salaire nominal). On démontre qu'il est possible de remplacer, au point de vue des résultats obtenus pour l'ensemble de la période choisie, ces dents de scie par une courbe régulière croissante au taux effectif j . Ce taux effectif j sera, assez souvent, peu différent du taux moyen calculé en ne gardant que les indices extrêmes de la période. Ce taux effectif j sera toujours compris entre les taux correspondants aux deux courbes régulières qui enserrent les dents

de scie, l'une constamment au-dessus, l'autre constamment au-dessous de la ligne brisée représentant l'indice ; chacune d'elles en étant le plus proche possible mais ne la coupant pas. Il en serait de même pour k .

Donc, à posteriori les évaluations de j et k peuvent être faites avec une précision suffisante par des calculs relativement rapides. Il est évidemment facile de constater à posteriori les valeurs de j ou k , une fois délimitées la période de calcul et la composition du groupe. L'estimation à priori ne peut se faire que par référence au passé, et par des anticipations sur les indices économiques, d'où aléas pour les perspectives d'avenir. La comparaison que nous désirons faire ne réclame pas une grande précision dans l'établissement des taux j et k . Faire le choix entre capitalisation et répartition, afin d'obtenir le niveau de rentes le plus élevé possible, implique un certain pari sur l'évolution économique.

Pratiquement, pour faire une comparaison utile, il importe que les cotisations représentent les mêmes efforts. Souvent, les primes sont constantes en capitalisation, et les cotisations sont en pourcentage des salaires en répartition. Nous supposons que les primes, en capitalisation, suivent l'indice des salaires nominaux, ce qui introduit j et rend homogène les sacrifices de l'affilié. Le système le plus avantageux sera : la capitalisation si $r = i - j$ est plus grand que k , la répartition dans le cas contraire.

Des valeurs indicatives sont données au tableau n° 1 (chapitre précédent) pour k , et au tableau n° 6 (à la fin de ce chapitre) pour j . La croissance actuelle de la population française donne $k = 1\%$. En prenant certaines précautions, k est facilement compris entre -2% et $+2\%$ (tableau n° 1). Compter sur des valeurs de k supérieures à 3% sur une longue période, est utopique, et risque d'entraîner la caisse à la catastrophe.

Le taux d'intérêt i est donné, mais il peut varier de 3 à 5% (Assurances : $3,5\%$; Caisse des Dépôts : $4,75\%$). Les plus grandes variations viennent de j , qui est toujours positif ; le tableau n° 6 nous indique un maximum de l'ordre de 20% , et un minimum d'environ 1% . C'est en définitive la valeur retenue pour j qui donnera l'avantage à la répartition ou à la capitalisation.

Exemple : Considérons la population française de 1810 à 1956, nous pouvons constater les valeurs suivantes des taux moyens annuels sur cette longue période : $k = 0,5\%$ et $j = 4,5\%$. En supposant que $i = 5\%$, nous avons pour la capitalisation le rendement réel qui est déterminé par $r = 0,5\%$, et pour la répartition le rendement réel déterminé par $k = 0,5\%$.

Dans cet exemple, où les chiffres correspondent à des moyennes globales, les rentes servies sont au même niveau, quel que soit le système adopté. Toutefois, pendant la période de grande stabilité monétaire, 1810-1910, la capitalisation aurait été plus avantageuse ; et par conséquent la période suivante, avec les inflations consécutives aux deux guerres, aurait donné un avantage incontestable à la répartition. Que réserve l'avenir dans le domaine monétaire ? Le marché commun apportera peut-être une plus grande stabilité monétaire, mais il faudra tenir compte de l'expansion économique et de la croissance du salaire nominal. Nous pouvons cependant dire : si la capitalisation est plus avantageuse, ce ne pourra l'être que faiblement ; si la répartition est plus avantageuse, ce pourra

l'être fortement, le rendement réel étant exprimé en termes de revenu.

Au point de vue rente, il est impossible de donner une solution incontestable ; dans la pratique et sur une très longue période, les résultats seront souvent du même ordre de grandeur.

Notons que nous avons fait une hypothèse implicite, celle de la non-revalorisation des réserves en capitalisation.

4. — *Réserves en capitalisation.*

Chaque contrat, à chaque instant, comporte une réserve mathématique qui dépend de l'âge du contrat. Du paiement de la première prime au paiement de la dernière, la réserve croît, puis décroît à partir de la première allocation. Toutes choses égales d'ailleurs, cette réserve croît avec le taux d'intérêt i .

Il convient d'introduire la notion de groupe pour déterminer le niveau des réserves. Pour un contrat individuel, la réserve varie constamment ; pour une somme de contrats individuels, la réserve globale dépendra des caractéristiques des contrats choisis. Le seul moyen de se faire une idée précise est d'expliquer certaines hypothèses plausibles présentant une stabilité relative, ou des aspects d'ensemble repérable. C'est en somme la définition du groupe par ses valeurs moyennes et ses critères.

Soit un groupe normal ; les individus changent mais le groupe demeure semblable à lui-même au cours du temps, d'où compensation entre les variations des réserves individuelles et niveau stable de la réserve globale. Lorsque le système fonctionne depuis assez longtemps pour que les premiers assurés aient tous disparu, l'équilibre est atteint pour toutes les caractéristiques du groupe normal. Jusqu'au moment où ce niveau d'équilibre est atteint, la réserve globale croît.

Primes constantes et égales pour tous. On démontre que la réserve globale W croît avec le taux d'intérêt i , ou avec la durée de cotisation n ; pour un groupe normal déterminé n et i sont constants et donnés. Chaque année, la somme des primes reçues et la somme des rentes allouées sont constantes, puisque le groupe se reproduit identiquement au cours du temps. Les intérêts produits par W sont $i.W$, donc :

$$\text{Somme des rentes} = \text{Somme des primes} + i.W.$$

Soit m le nombre d'années de primes en réserve ; soient $R(i)$ et $R(o)$ les rentes obtenues avec les taux de capitalisation i et o . La relation précédente peut s'écrire :

$$R(i) = R(o). (1 + m i).$$

Ceci permet de calculer, connaissant les rentes allouées, le niveau de la réserve mathématique globale, exprimée en nombre d'années de cotisation, pour le groupe. Le tableau n° 5 donne les chiffres correspondant à m . On y remarque plusieurs choses : lorsque la rente passe de 1 à 37, la réserve passe de 13 ans à 92 ans de primes

soit de 1 à 7 (chiffres extrêmes du tableau) ; pour un taux de 5 % et 45 ans de cotisation, la réserve globale atteint 92 ans de primes, ce qui est énorme. Notons que m croît si $x + n$ décroît, c'est-à-dire lorsque l'âge de la retraite s'abaisse ; les chiffres indiqués ne sont donc pas des maxima.

Primes et rentes croissantes au taux j . Nous reprenons les conventions faites au sujet du niveau des rentes en capitalisation lorsque les primes croissent au taux j . Nous nous placerons à une certaine époque, en prenant comme unité la prime versée cette année-là. La réserve globale antérieurement constituée est dépréciée, donc le niveau de la réserve globale sera en termes de revenu ou en valeur réelle inférieur à celui qui serait évalué en nominal.

La réserve globale sera exactement celle qui correspondrait à un taux d'intérêt r , comme il a été défini plus haut, en cas de primes constantes égales à la dernière versée. Le nombre m d'années de primes en réserve sera celui donné par le taux de capitalisation r . L'indice m est évalué indépendamment du salaire, donc se dispense de la référence à une année précise, et se lit directement dans le tableau n° 5.

L'estimation en termes de revenu, de la capitalisation sous tous ses aspects, est donnée par le taux d'intérêt r , ainsi que nous l'avons déterminé.

Les conséquences que nous avons tirées de la croissance du salaire nominal au taux j , supposent que les placements ne se revalorisent pas. Si les placements ne comprennent ni actions, ni obligations indexées, il n'y a rien à changer. Si les contrats sont établis d'après les barèmes tels qu'ils existent couramment, il en est de même. Pour que les résultats soient plus favorables que ceux de l'exposé, il faut à la fois que le contrat prévoit une indexation des rentes en cas de dépréciation monétaire, et que les réserves soient représentées au moins en partie, par des placements de valeur nominale croissante en cas d'inflation. Vu les règlements entre autres choses, l'indexation ne peut être parfaite, et dans ce cas l'estimation, en termes de revenu, conduira à un taux de capitalisation r' compris entre i et r .

L'indexation des placements donnera chaque année non plus $i.W$ d'intérêts financiers, mais $i'.W$, où i est le taux prévu au contrat et i' le taux constaté en divisant le revenu des placements par le montant de ceux-ci ; alors $r' = i' - j$. Si la moitié des placements est parfaitement indexée, l'autre moitié ne l'étant pas du tout, on trouve grossièrement $i' = i + 1/2 j$ et $r' = i - 1/2 j$. L'indexation parfaite d'un placement suppose la revalorisation aussi bien de son capital que de son revenu ; nous retrouverons ce problème au chapitre suivant.

5. — *Réserves en répartition.*

Elles sont théoriquement nulles ; mais il se pourra que pendant la période de démarrage tout ne soit pas distribué ; il restera un reliquat qui permettra de servir une rente un peu supérieure, donnée par la formule $R = R(o). (1 + mi)$, si m est le nombre d'années

de cotisations en réserve à la fin de la période de démarrage et si la réserve ne se déprécie pas, à moins de considérer i comme le taux de rendement réel (les intérêts étant affectés en priorité au maintien de la valeur m , le reste des intérêts déterminant i). Si le taux de dépréciation des réserves est supérieur au taux d'intérêt nominal, les réserves sont vouées à la disparition et l'on fait $i = 0$.

Les réserves n'étant pas alimentées, au bout d'un certain temps, il convient de ne pas en attendre une amélioration des prestations.

Remarquons toutefois que la technique de capitalisation donne une réserve globale, même si le taux d'intérêt est nul. Cette réserve représente les engagements de l'assureur en contrepartie des primes versées ; la répartition ne comporte pas cette réserve bien que l'on assimile le niveau des rentes à celui de la capitalisation au taux d'intérêt nul. C'est une confusion à ne pas faire en parlant des réserves ; il faut toujours indiquer la technique visée.

Les réserves sont très faibles, quand elles existent, en répartition, car le postulat fondamental vise la pérennité du groupe. Le groupe a une vie propre et l'on suppose qu'il ne s'éteindra pas ; c'est lui qui représente la contre-partie des engagements et fait office de réserve mathématique. Cette représentation n'est pas matérialisée et possède un caractère aléatoire ; les emprunts d'Etat, bien que matérialisés, présentent un caractère aléatoire pendant les années de très grande inflation.

6. — *Capitalisation collective.*

Elle consiste à introduire dans la capitalisation, la notion de groupe, considérée d'un point de vue statique. D'où une méthode par approximations successives, le niveau de prestation donné conduit à un ajustement continu du taux de cotisation afin de suivre la règle fixée. Cette règle peut se résumer ainsi : les engagements des affiliés et les engagements de l'assureur sont rendus égaux, non pas à l'échelon individuel, mais pour le groupe entier ; on en déduit une cotisation moyenne applicable à chacun, quel que soit son âge ou son ancienneté ; la cotisation est en général un pourcentage du salaire.

La réserve intervient d'une manière explicite, sans affectation individuelle, mais comporte les caractéristiques de la réserve globale, telle que nous l'avons définie (compensations internes). Tout ceci permet une gestion en capitalisation, tout en permettant une attribution de droits gratuits, puisque seules les valeurs moyennes subsistent. Les droits gratuits impliquent un niveau de réserve plus bas qu'en capitalisation et une solidarité dans le groupe, où la pérennité ne peut être négligée bien qu'étant moins essentielle qu'en répartition.

On peut faire à ce système certains reproches. La notion de groupe n'est pas épuisée, seules les conséquences immédiates en sont prises. L'équilibre sur longue période n'est pas explicité, d'où omission des facteurs d'évolution et des possibilités globales. La dépréciation monétaire continue n'est pas prise en considération ; on admet, bien sûr, des périodes de forte inflation mais elles sont considérées comme exceptionnelles ; l'hypothèse courante est la stabilité monétaire. Or n'oublions pas qu'une inflation continue pendant 10 ans au taux

annuel de 3 %, ou pendant 15 ans au taux de 2 % produit sensiblement les mêmes résultats qu'une inflation brusque de 35 %. Il est curieux d'appliquer la capitalisation aux intérêts des placements et de ne pas l'appliquer à la dépréciation monétaire à faible taux, car c'est bien de cela qu'il s'agit, à moins de supposer une stabilité monétaire absolue, ce qui est irréal. En un mot l'optique de la capitalisation subsiste intégralement.

Les réserves proviennent de la période de démarrage ; les charges sont faibles, même en tenant compte de l'attribution des droits gratuits, d'où un reliquat de la cotisation globale. A la fin de la période de démarrage il se sera accumulé m' années de cotisation ; en se servant de la formule donnée plus haut, le niveau des rentes servies pourra être $R = R(o) (1 + m'i)$, où i est le taux de capitalisation et m' inférieur à m tel qu'il ressort du tableau n° 5 pour le taux i . Ceci pour un niveau de cotisation constant afin de faire des comparaisons.

Exemple : si $i = 5 \%$ et si $m' = 6$ les prestations sont majorées de 30 % par rapport à la répartition. Pour trente ans de cotisation, il faudra mettre plus du cinquième des cotisations en réserve pendant la période de démarrage, et d'après le tableau n° 2 à la fin du chapitre précédent, ceci supposera que les validations de droits gratuits se font entre 50 % et 75 % du maximum possible. La capitalisation pure donnerait dans cet exemple une majoration de 240 % par rapport à la répartition.

Bien entendu les résultats supposent la stabilité monétaire. Si le taux j est supérieur à i , l'influence des réserves est occasionnelle, tout se passe comme si le système fonctionne en répartition. Si j est inférieur à i , il convient de remplacer i par $r = i - j$, les réserves gardent une importance, mais amoindrie.

Communication de M. FRAISSE au congrès des actuaires tenu à New-York en 1957. La prestation est fixée et sera revalorisée proportionnellement au salaire de référence. Les deux points importants sont alors le calcul du taux de cotisation qui sera variable, et le calcul de la réserve mathématique.

Le point de départ consiste à déterminer la réserve qui serait nécessaire pour débiter, compte tenu des droits attribués sans cotisation en contre-partie. Cette réserve qui n'existe pas est le déficit à l'origine. Ce déficit peut être compensé par un emprunt perpétuel dont seuls les intérêts seront exigibles chaque année.

En cas de stabilité monétaire, le taux de cotisation est déterminé en écrivant que les primes encaissées sont égales à la somme des intérêts à servir à l'emprunt perpétuel et des primes de capitalisation correspondant aux engagements ; ce qui élimine la difficulté des droits gratuits. Pour un groupe normal et stationnaire la réserve est stable et égale à cet emprunt. En réalité, ceci revient à démontrer en termes de capitalisation pourquoi le taux de cotisation est plus élevé en répartition : la différence provient de l'intérêt des réserves.

En cas de dépréciation monétaire, une augmentation du salaire nominal fait varier dans la même proportion le salaire de référence, et il se produit une augmentation de la cotisation pour deux raisons : augmentation de l'assiette, c'est-à-dire du salaire, et augmen-

tation du taux de cotisation. Le déficit du régime, c'est-à-dire l'emprunt, est augmenté pour revaloriser les droits acquis et garder la formulation de capitalisation. L'augmentation du taux de cotisation résulte de l'obligation de servir les intérêts de l'emprunt accru. La réserve constituée réellement par l'organisme ne variant pas, peut-être en valeurs non indexées. En répartition il n'y aurait pas eu cette augmentation de taux, car les réserves n'interviennent pas dans le calcul ; tandis que la capitalisation revient, en cas d'inflation, à prélever une partie des primes pour reconstituer les réserves.

Les déficits d'origine étant différents d'une entreprise à l'autre, il convient de faire la compensation entre elles, pour fixer une valeur de point, identique. Il serait nécessaire de faire la pesée de chaque entreprise adhérent au régime, c'est-à-dire d'appliquer un taux de cotisation choisi entre 2 ou 3, suivant le volume des droits gratuits accordés.

Les reproches généraux peuvent s'appliquer à cette communication : négligence de la vie du groupe, croyance en la stabilité monétaire sauf accidents, taux de cotisation variable qui peut être supérieur à la fois à celui d'un régime de capitalisation et à celui d'un régime de répartition.

TABLEAU III

Rente annuelle acquise par une cotisation annuelle de 1 fr. pendant n ans.

$x + n = 65$ ans ; table de mortalité P. M. ; pas d'avantages accessoires telle la reversibilité ; pas de frais de gestion.

La première ligne indique le taux de capitalisation pris pour faire les calculs.

La dernière ligne chiffre le coefficient a précédemment défini pour que $R \cdot a = C$.

	5 ‰	3 ‰	1 ‰	0	1 ‰	3 ‰	5 ‰
$n = 20$	0,74	1,1	1,6	2	2,4	3,5	4,9
$n = 30$	0,93	1,5	2,4	3,1	4	6,4	10,5
$n = 40$	1,05	1,8	3,2	4,3	5,8	10,6	20
$n = 45$	1,10	1,9	3,6	4,9	6,8	13,3	27,3
a	21	17	14	13,6	12,7	10,9	9,6

TABLEAU IV

Rente annuelle acquise par une cotisation annuelle de 1 fr. pendant n ans, mêmes hypothèses que pour le Tableau III, sauf $x + n = 55$ ans.

	5 ‰	0	5 ‰
$n = 20$	0,29	1,14	3,25
$n = 30$	0,37	1,75	6,74

TABLEAU V

Nombre d'années de primes en réserves. Le groupe reste stationnaire, même nombre d'assurés quelle que soit l'époque ; même structure démographique, celle de la table P. M. ; même prime chaque année.

$$x + n = 65 \text{ ans}$$

La première ligne indique le taux de capitalisation des réserves.

	5 %	3 %	1 %	0	1 %	3 %	5 %
$n = 20$	13	15	17	20	21	25	29
$n = 30$	14	17	21	23	28	36	48
$n = 40$	15	19	25	28	35	49	73
$n = 45$	16	20	27	30	39	57	92

TABLEAU VI

Taux moyen annuel / constaté en France de 1810 à 1956
(en pourcentage)

Périodes	1810-1860	1860-1910	1910-1930	1930-1938	1938-1950	1950-1956
Salaire nominal	0,75	1,2	11,5	8	21	12,5
Coût de la vie	0,5	0,2	10	2	26	7

pour la période 1810-1956 : le taux annuel moyen de croissance du salaire nominal est 4,50 %, et pour le coût de la vie le taux est 4 %.

CHAPITRE V

RESERVES NECESSAIRES A LA GESTION DES RETRAITES

Pour une entreprise quelconque, les réserves sont nécessaires à la bonne gestion. Elles assurent la stabilité, la sécurité et sont indispensables pour conserver le dynamisme de l'entreprise. Les fluctuations de l'activité ne doivent pas être trop durement ressenties afin de ne pas désorganiser l'ensemble (stabilité), les mauvaises années ou les mauvais créanciers ne doivent pas entraîner la faillite (sécurité), d'où l'importance des réserves qui, de plus, doivent permettre un certain nombre d'opérations non rentables dans l'immédiat tels que les investissements, les réserves étant d'une nature semblable au capital social. Nous trouvons ces aspects dans la réserve de garantie, ou dans les réserves libres, des compagnies d'assurance en particulier.

En outre, le législateur demande aux compagnies d'assurance des réserves techniques pour la couverture des risques, garantissant la bonne exécution de leurs opérations, et pour qu'elles soient toujours en état de tenir leurs engagements. Pour l'assurance, nous ne retiendrons que les réserves mathématiques des compagnies Vie. Nous avons vu qu'elles sont considérables : 192 milliards en 1955 pour 68 milliards de primes encaissées.

1. — *Réserves en Capitalisation.*

Elles sont calculées d'après les données des contrats, elles permettent de tenir à tous moments les engagements de la société. Il y a donc deux buts : permettre la liquidation à chaque instant, rectifier les prestations. Nous disons rectifier les prestations et non pas augmenter les prestations, car il importe de faire une distinction entre les raisonnements en francs nominaux et ceux en francs constants, afin de pouvoir intervenir dans le débat capitalisation-répartition. Il est évident qu'en francs nominaux il faut dire augmentation et non pas rectification, car l'accroissement des prestations est toujours positif et important, et c'est le but de l'opération de capitalisation. Ce n'est pas toujours vrai, en francs constants, ainsi que nous l'avons vu au chapitre précédent. Le débat porte sur le sens et la grandeur de la rectification.

En dehors de la capitalisation de son épargne, la notion de risque intervient pour l'assuré, elle lui permet de bénéficier éventuellement de la mortalité des autres. L'assureur, par la compensation des risques et le renouvellement des assurés sortants, devient gérant des capitaux constitutifs de la réserve globale. Les prestations probables aux échéances prévues peuvent entrer dans le travail admi-

nistratif, et ne nécessitent pas souvent la réalisation de placements à cause de l'encaissement courant.

Les sommes reçues des assurés sont transformées en placements, pour créditer les contrats d'un intérêt. Si le taux de capitalisation est une donnée du contrat et constitue la base des calculs actuariels, le taux de rendement des placements est la constatation d'un fait économique. Le législateur rend obligatoire la prépondérance des valeurs à revenu fixe dans la composition du portefeuille, ce qui écarte une trop grande spéculation, mais quelquefois au détriment du rendement. Les engagements doivent être tenus, d'où nécessité de sécurité.

La réserve globale n'existe que par les placements, elle doit produire un intérêt au moins égal à celui qui est promis dans les contrats, sinon le respect des engagements serait impossible sur une longue période. Si le taux promis est nettement inférieur au taux constaté sur le marché des capitaux, l'assureur n'aura aucune difficulté pour la gestion financière, et pourra faire participer les assurés aux bénéfices ; ce qui est normal, l'assurance étant à base de mutualité dont l'assureur est le gérant.

Il est prévu une réserve de capitalisation, destinée à maintenir le taux de rendement des placements au niveau promis ; elle fait partie intégrante de la réserve mathématique (art. 151 du décret du 30 Décembre 1938). Elle est alimentée par les plus-values boursières, les lots... Mais il faut bien voir qu'elle n'a d'utilité que si le taux de rendement moyen sur longue période est au moins égal au taux de capitalisation promis, en case de fluctuations du taux de rendement autour du taux promis. Elle compense les fluctuations dans le temps, uniquement.

Les réserves rectifient les prestations.

Tout se passe en francs nominaux qui, nous le savons, n'ont pas la même valeur dans le temps. Le franc étant supposé constant, il est évident que la capitalisation accroît fortement les prestations. Ainsi, avec 5 % comme taux d'intérêt, et pour 45 ans de cotisation, la capitalisation donne une rente quintuple de celle que peut servir la répartition. Cet avantage est la contre-partie de l'épargne constituée, c'est-à-dire au point de vue retraite, des réserves.

Ainsi que nous l'avons vu, le paiement des primes représente un sacrifice pour l'assuré, le nominal est secondaire pour lui. Les avantages qu'il obtiendra grâce à la rente, devront le dédommager de ses privations de salaire, ou de pouvoir d'achat. En cas d'inflation importante, la rente ne répond plus à ses espoirs. Dire que s'il avait placé son argent à la Caisse d'Epargne, les avantages seraient encore moindres, n'est pas satisfaisant en matière de retraite.

Nous avons vu que le raisonnement en termes de revenu conduit à introduire le taux moyen annuel j de croissance du salaire nominal, et à considérer le rendement réel de l'opération comme déterminé par le taux $r = i - j$.

Si j est inférieur à i , le contrat sera moins avantageux qu'il le semblait à la souscription, mais sera bénéficiaire et d'un rendement supérieur à celui d'un système de répartition. L'épargne n'aura pas été inutile, les réserves auront joué leur rôle. Encore faut-il que r ne soit pas excessivement faible, car le volume considérable des

réserves ne serait peut-être pas en rapport avec la faiblesse de l'avantage obtenu.

Si j est supérieur à i , le taux réel est négatif. Tout se passe comme si une partie des primes était destinée à la reconstitution partielle de la réserve globale. En termes de revenu, les placements même en y ajoutant les intérêts, ont une valeur inférieure à celle de l'année précédente ; cette diminution de valeur est déterminée par i et j , et correspond à des intérêts négatifs. Le fait de conserver un certain niveau à la réserve globale représentée par des placements qui coûtent, revient à augmenter nominalement, et d'année en année, le volume des placements ; cette augmentation nominale, qui est le coût des placements, est possible par l'accroissement du montant des primes. Et subjectivement on peut dire : pour conserver le niveau (en termes de revenu) de la réserve globale, ce qui est une obligation pour le système, étant donné que les placements coûtent il faut payer ce coût, et seul un prélèvement sur les primes peut le payer. Ce prélèvement correspond d'ailleurs à la dépréciation au cours de l'année, de la prime payée. Dans ce cas le rendement est inférieur à celui de la répartition.

L'incompréhension entre assuré et assureur vient de ce que l'un ne considère que le pouvoir d'achat et l'autre que le nominal. Les réserves jouent un rôle actif, en capitalisation, car elles rectifient les prestations.

Les placements sont en majorité des valeurs à revenu fixe, ce qui donne une prééminence au nominal. Il est vrai que les placements indexés ou les valeurs à revenu variable peuvent apporter des améliorations. Mais plusieurs questions se posent : ces valeurs ont-elles un volume suffisant sur le marché ? L'achat de ces valeurs, non pas dans une optique de placement judicieux, mais par obligation d'avoir une couverture pour la réserve globale, ne risque-t-il pas de pousser la spéculation hors des limites raisonnables ? L'indexation en capital est-elle suffisante ? Le rendement réel de ces placements est-il suffisant ? Nous répondrons plus loin à ces questions. Remarquons : que les valeurs à revenu fixe donnent des réponses satisfaisantes aux deux premières questions, que l'indexation n'est jamais parfaite, et que pour être intéressante l'amélioration globale par l'indexation doit être d'un ordre de grandeur comparable à j .

Les réserves ont un rôle actif, mais agissent-elles dans le bon sens ? Et même si elles agissent dans le bon sens, les avantages compensent-ils l'inconvénient dû à leur volume ?

Les réserves permettent la liquidation à tous moments.

C'est là un facteur de sécurité absolue. La société peut arrêter sa production sans pour cela porter préjudice aux assurés. Il pourrait simplement se poser la question du niveau des frais généraux de liquidation, savoir s'ils seraient compatibles avec les autres ressources. Pourtant, vouloir éviter la faillite ne signifie pas que la société puisse être liquidée d'une façon bénéficiaire à chaque moment. L'entreprise est faite pour fonctionner, la vie de l'entreprise est liée à son dynamisme, et celui-ci ne requiert pas la sécurité absolue. Le dynamisme ne peut être estimé avec précision ; mais il a une valeur qui disparaît par l'arrêt de l'entreprise. Les équilibres en statique et en dynamique ne sont pas aux mêmes niveaux (exemple : la bicyclette).

Le législateur demande une représentation très stricte des engagements, en négligeant la valeur du portefeuille d'assurance et la valeur de la société elle-même. Il demande la couverture du risque pour chaque contrat, et en fait la somme arithmétique puisque la réserve globale est l'addition des réserves individuelles. Cette manière d'opérer est absolument nécessaire, si, et seulement si, la réserve sert à augmenter les prestations d'une façon substantielle.

Une compagnie d'assurance possède une certaine taille, et la conserve plus ou moins au cours du temps, les nouveaux assurés remplaçant les défaillants. Il s'établit un régime de croisière comportant des fluctuations, mais sans répercussions notables du point de vue global. Ainsi, le groupe de gestion est une réalité permanente, même lorsque les critères d'affiliations ne sont pas très précis et ne suffisent pas à donner une étiquette sociale, professionnelle ou géographique aux assurés. L'entreprise peut changer de taille en croissance ou en décroissance, mais cette évolution, sauf rupture (faillite) se fait par des variations de réserves ne représentant qu'une fraction de la réserve globale, fraction souvent petite d'une année sur l'autre.

L'utilité des réserves en général n'est pas en cause, même si elles sont importantes. Critiquer le niveau ou le but des réserves en capitalisation, c'est critiquer la technique de la capitalisation. Pourtant, il faut bien voir la hiérarchie des conséquences de la technique : ce n'est pas parce que les réserves offrent le maximum de sécurité qu'elles augmentent les prestations, mais c'est dans l'hypothèse d'un accroissement substantiel du niveau de la prestation, qu'un tel niveau de la réserve globale est nécessaire, et permet donc une sécurité absolue par la possibilité de liquidation à tous moments. Pour nous, sur le plan technique, capitalisation et réserves doivent être jugées par rapport au niveau des rentes allouées.

Ce deuxième aspect des réserves n'a que très rarement des conséquences pratiques, c'est un complément appréciable, mais seulement un complément du premier aspect. Si les réserves défavorisent l'assuré, il peut être souhaitable de réduire la rigueur technique, même au prix d'une moindre sécurité, ce qui équivaut d'ailleurs à un changement de technique.

2. — Les réserves face aux placements disponibles.

Nos évaluations de la réserve globale en capitalisation (chapitre précédent), en ont montré l'importance : 92 ans de cotisation en réserves pour un groupe arrivé en régime permanent, lorsque le taux de capitalisation est 5 % et la durée de cotisation 45 ans.

Si le nombre d'assurés est restreint, la réserve globale est négligeable sur le plan de l'économie nationale, les placements correspondants se trouveront facilement sans entraîner de perturbations. Mais en est-il toujours ainsi ? La réserve globale pourra-t-elle trouver les placements nécessaires à sa représentation, si la retraite se généralise au point d'englober la majorité ou la totalité des personnes actives ? Le choix de la technique en matière de retraite ne va-t-il pas dépendre des possibilités globales de l'économie française ?

Evaluons, très grossièrement, les placements disponibles en France, afin de retenir des ordres de grandeur susceptibles de guider le choix technique. Nous retiendrons seulement ceux dont la gestion

ne présente pas des difficultés quasi-insurmontables, c'est-à-dire ceux qui n'absorbent pas une part notable de l'activité de la société pour une gestion d'un certain volume, par exemple les fonds de commerce (sans parler du caractère aléatoire de telles opérations, incompatible avec la sécurité demandée).

Il reste pratiquement les valeurs mobilières, les prêts et les immeubles. Quant à ces derniers, la politique du logement en France ne possède pas la stabilité nécessaire aux prévisions à long terme, pour fournir une part très importante des placements ; le taux de rendement des immeubles est souvent très bas, parfois même négatif. En 1955, la Caisse des Dépôts avait moins de 1 % des placements gérés, en immeubles, les compagnies d'assurance vie environ 15 % ; mais tout ceci ne faisait pas 40 milliards.

Quant aux prêts, la Caisse des Dépôts en allouait pour 900 milliards. Les prêts sont assimilables aux valeurs mobilières sous certaines conditions. En 1955 la dette de l'Etat (emprunts, obligations, bons du Trésor) s'élevait à presque 5.000 milliards, dont 2.000 milliards de bons du Trésor. Au 31 décembre 1955 la capitalisation boursière des actions cotées à Paris, s'élevait à 3.000 milliards ; le tableau n° 7, à la fin de ce chapitre, donne quelques indications à ce sujet. A propos de ce tableau, il faut préciser que les indices sont systématiquement majorés, car pour un même nombre d'actions il s'est produit des augmentations de valeurs dues aux subventions, aux dividendes non distribués et mis en réserves, aux augmentations de capital par argent frais (250 milliards d'émissions en 1954). C'est-à-dire que toutes choses égales, la capitalisation boursière est à peu près au même indice par rapport à 1938, que le salaire nominal. Il faut ajouter enfin les autres valeurs mobilières à revenu fixe. En 1955 le revenu national était de 12.500 milliards ; nous pouvons ainsi estimer le total des valeurs mobilières à environ une année de revenu national.

Le but de l'étude n'est pas de fournir une évaluation précise des placements disponibles dans le présent ou l'avenir, ce qui nous entraînerait beaucoup trop loin, d'où le simple énoncé des ordres de grandeur. D'ailleurs la dette publique n'est que de 6 mois de revenu national, certains économistes estiment qu'elle pourrait s'élever progressivement à 18 mois, ce qui laisse une marge pour l'avenir. En résumé l'ensemble des placements disponibles, dans les conditions fixées, représentent environ une année de revenu national, actuellement.

Les Compagnies d'assurances ne possédaient en 1955 que 675 milliards de placements soit 5,4 % du revenu national (dont 240 soit 1,9 % pour l'assurance-vie). L'ensemble, Compagnies d'assurances sur la vie, Caisse Nationale d'Assurance Vie et organismes s'occupant de retraites, arrive aux alentours de 3 % du revenu national pour les placements, c'est-à-dire 3 % des placements disponibles. Ceci donne une idée de l'importance actuelle des placements nécessaires aux autres activités. Dans ces conditions, distraire un montant de l'ordre de 1.000 milliards pour représenter les engagements des rentes viagères en capitalisation serait pratiquement impossible ; la demande trop forte créerait une poussée spéculative incompatible avec une saine gestion économique. Trouver une telle somme sans provoquer des répercussions économiques ou politiques notables, est difficile, et ne peut venir que d'un accroissement de la dette publique. L'Etat dans ces conditions fournirait l'aliment des réserves, le problème se

présenterait sous un angle un peu différent, l'Etat deviendrait l'arbitre des rentes viagères quant aux données du rendement.

Lorsque le volume des placements nécessaires n'est plus négligeable pour l'économie française, de nombreux problèmes se posent sur un autre plan que celui des rentes viagères, ce sont : le volume des placements disponibles et l'efficacité des organes de gestion dans la conduite des investissements. Il faut en effet admettre que les compagnies d'assurance, ou les organismes de retraite, ne sont pas outillés, n'ont pas l'expérience suffisante pour prendre des décisions d'investissement à une échelle non négligeable. Le but des placements n'est pas de représenter des réserves, et la concurrence sur ces marchés ne peut ignorer les données globales sous peine de distorsions importantes, ou de décisions malsaines.

Avoir trouvé des placements en quantité suffisante ne résout pas entièrement le problème posé ; il faut obtenir de ces placements un rendement correct permettant de tenir les engagements, ainsi que nous l'avons mentionné plus haut. Or en 1955 les revenus des placements se sont élevés à 612 milliards soit moins de 5 % du revenu national, ils comprenaient les intérêts, les dividendes, les revenus de la propriété immobilière ; ce qui fait un taux de rendement moyen de 4 à 5 % ; une demande accrue ne pourrait que faire baisser ce taux ; d'ailleurs, les bons du trésor et une certaine partie des actions ont un taux nettement inférieur, et actuellement ce serait plutôt ces catégories qui seraient susceptibles d'augmenter le montant des placements. On voit que ce ne serait pas sain, et que le taux de rendement serait peut-être trop bas pour conserver l'intérêt de la capitalisation.

Supposons maintenant que la retraite en capitalisation se généralise pour concerner tous les Français. Si la retraite se prend à 65 ans, si la durée de cotisation est 30 ans et si le prélèvement est de 6 % des revenus, avec taux de capitalisation de 3 % et monnaie stable : la rente sera d'environ 35 % du revenu, et la réserve globale précédemment définie atteindra en régime permanent plus de 2 fois le revenu national. Ce montant n'est atteint qu'au bout de plusieurs dizaines d'années après le démarrage du système. Pour assurer aux retraités un revenu, 60 % de celui de la période d'activité, la réserve serait de 3 ans de revenu national (taux de cotisation 6 % avec : soit un taux de capitalisation de 3 % pendant 40 ans de cotisation, soit un taux de 5 % pendant 30 ans de cotisation).

De tels volumes de réserves sont impossibles à obtenir, même en réservant tous les placements disponibles aux organismes de retraite. Distraire 1.000 milliards, serait très délicat nous l'avons vu, et pourtant cela ne correspondrait qu'à 3 % environ des besoins de l'exemple donné. En gardant les hypothèses ci-dessus, pour le niveau des rentes en particulier, les réserves possibles, en supposant qu'elles donnent pleinement satisfaction, ne permettent pas une affiliation de plus de 1 ou 2 % de la population.

Il faut tenir compte de la situation actuelle, où de nombreux régimes fonctionnent en répartition, ainsi que nous l'avons signalé au titre I. Le choix de la technique à adopter ne peut concerner que les salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale, après exclusion des affiliés aux régimes spéciaux, au régime des cadres... La masse assurable est ainsi réduite à la moitié ou au tiers de ce que nous avons indiqué plus haut. Dans cette hypothèse et vu les place-

ments disponibles, moins de 10 % de la population restante pourrait s'affilier à un régime géré en capitalisation.

Quel volume de placements est-il possible d'affecter aux régimes de retraites sans désorganiser l'économie française ? La réponse fait ressortir l'incompatibilité absolue entre la généralisation de la retraite et la technique de la capitalisation ; c'est soit l'une, soit l'autre, mais pas les deux. Du point de vue réserves, la capitalisation n'est pas à rejeter systématiquement, mais elle ne peut être qu'accessoire, et doit conserver un domaine restreint, sinon il faudrait renoncer à servir une retraite à la majorité des personnes actives, à un moment où l'évolution sociale et politique pousse à le faire.

Un système où la cotisation serait répartie moitié en capitalisation, moitié en répartition donnerait lui aussi des volumes de réserves trop considérables, qui s'opposeraient à la généralisation (réserves environ moitié des précédentes).

3. — *Réserves en répartition.*

Elles sont théoriquement nulles, et ce serait le cas si la répartition adoptait l'équilibre annuel et total.

Une bonne gestion impose l'existence des réserves. Pour répondre aux conditions fixées au chapitre IV, en cas d'équilibre sur longue période, il s'en produira nécessairement. Les réserves auront alors le caractère d'un résidu, une fois payées les allocations dont le niveau, ainsi que celui de la cotisation, sera le plus stable possible.

A quoi serviront-elles ? Quelle sera leur importance ?

Les réserves doivent constituer un volant pour que la trésorerie soit à l'aise. Elles doivent permettre de toujours pouvoir payer les allocations même lorsque les fluctuations de l'emploi sont importantes (grèves, chômage, etc...). Enfin, elles doivent stabiliser le niveau des prestations correspondant à un niveau de cotisation donné, afin que d'année en année les variations ne soient pas trop grandes, et pour que les affiliés quel que soit leur âge soient traités de la même manière, en un mot c'est la réalisation de l'équilibre sur longue période.

Le volant de trésorerie correspond à un mois ou deux de cotisation. On peut évaluer à un an de cotisation la réserve nécessaire pour amortir les fluctuations de l'emploi. En effet, il est indispensable de continuer le service des allocations, résultat des cotisations passées, même lorsque l'emploi diminue pour des raisons sociales ou économiques. Il est admis qu'une contraction de 5 à 10 % dans le personnel employé, globalement pour un Pays, signifie un chômage très important, une crise économique grave ; d'où contraction de 10 à 20 % des cotisations perçues, car ceux qui continuent à travailler ne font plus d'heures supplémentaires... Une crise d'une telle ampleur ne durerait certainement pas au-delà de 4 ou 5 ans (par référence aux crises les plus graves : 1929, 1873). D'où l'estimation de la réserve à une année de cotisation, pour ne pas défavoriser les retraités dans ces conditions. La grève a des répercussions moins importantes, et peut être négligée par rapport aux dépressions économiques.

Quant aux réserves nécessaires à l'équilibre de longue période,

elles sont plus difficiles à évaluer a priori. Elles dépendent des structures du groupe composant la caisse et de l'évolution probable de ces structures. Si celles-ci sont équivalentes aux structures françaises, et que rien dans les tendances ne laisse présager une évolution différente, les réserves peuvent être très faibles et analogues à une réserve de garantie. Sinon un premier test, le rapport retraités sur actifs et son évolution probable, renseignera (par comparaison avec le même rapport sur le plan national) sur le niveau de réserves à atteindre. N'oublions pas que des corrections peuvent être faites par de faibles variations du taux de cotisation ; donc ces réserves ne doivent compenser que les tendances générales prévues. Nous retrouvons ainsi la définition du groupe minimum, afin que le groupe opère déjà lui-même une compensation.

Tous ces buts supposent des réserves non négligeables qui doivent représenter au moins une année de cotisation. Mais ces réserves doivent être nettement inférieures à 20 ans de cotisation, sinon le système serait de la capitalisation au taux d'intérêt 0, puisqu'elles se constitueraient par des prélèvements importants sur les cotisations ; la logique du système s'y oppose. (Voir le tableau n° 5, à la fin du chapitre précédent).

Les réserves en répartition sont destinées à être consommées dans les cas signalés plus haut, et sont reconstituées pendant les bonnes périodes ; l'unité de temps pour ces réserves (10 à 15 ans) est donc plus faible que l'unité de temps de la retraite elle-même (40 à 60 ans) ; elles ne sont que des appoints provisoires. On en déduit : qu'elles sont moins atteintes par la dépréciation monétaire que les réserves en capitalisation (unité de temps), que le rendement des placements n'intervient pas directement, d'où choix plus grand, les bons du trésor, les comptes en banque sont possibles. Bien entendu les revenus tirés des placements peuvent améliorer les prestations.

Les réserves sont obtenues pendant la période de démarrage comme reliquat des cotisations, une fois les allocations payées (fixation des prestations à un niveau de stabilité à long terme) les cotisations étant normales, et par la reconstitution de carrière non intégrale dans l'attribution des droits gratuits. Cette période de démarrage fournira la grosse partie des réserves, qui seront aussi alimentées dans les périodes où le groupe sera dans une position plus favorable que les valeurs moyennes sur longue période ne l'indiquent.

Donc, il est souhaitable d'arriver à quelques années (de 2 à 4) de cotisation en réserves, et il est nécessaire d'en obtenir une année. M. ARIBAUD, spécialiste de l'Assurance Vie au Ministère des Finances, en employant une méthode différente, arrive au même niveau de réserves. L'optique n'est pas la même qu'en capitalisation où les réserves jouent un rôle actif. En répartition, la réserve est un résidu, qui doit exister, que l'on peut évaluer grossièrement, mais dont le rôle est accessoire en quelque sorte passif. La réserve est alors le résultat complexe : des structures du groupe et de leurs évolutions probables, du pourcentage d'attribution des droits gratuits, et de la référence aux valeurs moyennes nationales.

Il faut noter que ces réserves, tout en étant faibles, représenteraient, en cas de généralisation de la retraite, des sommes considérables dépassant le montant actuel des réserves des compagnies d'assurance. Le changement de technique ne sacrifierait pas les réserves globales, il changerait leur affectation et leur but.

4. — *Réserves en capitalisation collective.*

Leur montant est plus faible qu'en capitalisation, par suite de la prise en charge de droits gratuits. Leur rôle est actif, et les conclusions obtenues en capitalisation peuvent être reprises en les atténuant. Les réserves rectifient les prestations, mais moins (aussi bien dans le sens de l'augmentation que de la diminution) puisqu'elles sont moins importantes. Les réserves permettent la liquidation, mais non intégralement à cause des droits gratuits (tout au moins pendant la période de démarrage où elles croissent). Les réserves sont moins importantes qu'en capitalisation mais tendent à devenir très importantes.

Elles ne répondent pas aux objectifs des réserves en répartition, puisque la notion de groupe n'est prise en considération que très partiellement.

5. — *Appréciation sur les réserves.*

Elles sont nécessaires pour un certain nombre de raisons qui peuvent être différentes d'un système à l'autre, mais elles ne sont pas un objectif indépendant du régime retenu.

Elles n'ont vraiment d'intérêt que si elles sont utiles. Dans un ordre d'idée différent, on peut citer l'exemple de la Banque de France qui possède une encaisse or représentant environ 10 % du montant des billets en circulation. Elle ne peut pas accroître sensiblement son stock d'or, et comme la marche normale de l'économie nationale requiert un certain volume de monnaie, elle ne peut représenter intégralement, en or, ses engagements. Elle doit se passer d'une technique trop rigide n'ayant que des inconvénients. Ceci est vrai même en l'absence du cours forcé. En un mot, l'expérience de Law doit s'effacer devant la confiance envers le groupe des porteurs de billets.

Les réserves, du point de vue technique, ne sont possibles que si des placements suffisants peuvent les représenter, et elles ne sont utiles que si les rentes servies sont acceptables.

Dans l'hypothèse d'une généralisation de la retraite, la capitalisation, comme système unique, est impossible. La coexistence avec la répartition est inéluctable. Encore faut-il organiser la répartition, et d'après nous, ce n'est pas à partir des réserves qu'il faut le faire.

Quel est le niveau des réserves nécessaires à la gestion des rentes viagères ? A cette question très générale, nous répondrons : le niveau doit être bas, car les organismes de retraite ne sont pas compétents pour faire des investissements utiles ; et même faibles, les réserves globales représenteront des sommes importantes en cas de généralisation.

TABLEAU VII

Capitalisation Boursière de 1938 à 1955

Cb : capitalisation boursière des actions cotées à Paris, en milliards (au 31 décembre).

RN : Revenu national en milliards.

n : Nombre d'actions cotées.

I : Indice de la capitalisation boursière, rapportée à un même nombre de titres ; (100 en 1938).

% Cb : pourcentage de la capitalisation boursière par rapport au revenu national.

S : Indice du salaire nominal moyen (100 en 1938).

I/S : rapport de I à S.

	RN	% Cb	Cb	n	I	S	I/S
1938	250	31	79	1.031	100	100	1
1949	6.500	11	757	1.195	825	1.050	0,8
1952	10.500	12	1.245	1.228	1.320	1.785	0,7
1955	12.500	24	3.021	1.246	3.160	2.020	1,5

CHAPITRE VI

CONCLUSIONS THEORIQUES

Pour terminer cette partie de l'étude nous allons faire le point sur les données techniques et économiques, dont les multiples aspects n'ont pas été approfondis puisque nous voulions surtout indiquer les tendances prédominantes et les précautions indispensables à prendre. Ces généralités prépareront l'exposé juridique du titre III.

1. — *La retraite, problème social.*

La retraite, acte de prévoyance, doit relever du régime technique dans lequel les accidents économiques (chômage, inflation...) n'entraînent pas des perturbations graves, même au prix d'un rendement inférieur. La sécurité pour le retraité, perception d'un pouvoir d'achat raisonnable, doit avoir le pas sur le niveau plus élevé des prestations s'il est aléatoire. C'est la notion de rendement réel telle que nous l'avons définie.

Le caractère social du problème implique aussi deux autres conséquences : raisonner dans le cadre d'une généralisation de la retraite pour ne pas aboutir à des incompatibilités lorsqu'un certain volume sera dépassé, et prévoir la possibilité d'allouer des droits gratuits à ceux qui n'ont pu cotiser.

Le bon fonctionnement des organismes est donc une nécessité absolue. Obliger le budget de l'Etat à réparer les injustices provenant de la différence dans le traitement d'une génération par rapport à l'autre, serait à la fois une solution de facilité et une mesure inéluctable dans les cas de négligence des bases techniques ; ce serait aussi la fin de la liberté dans ce domaine.

2. — *Le problème des placements.*

Si l'imitation ne leur confère pas une ampleur excessive, les erreurs d'un organisme isolé n'ont pas de répercussion nationale. Placement et investissement ne sont pas des synonymes, mais dans la pratique ils réagissent l'un sur l'autre. Or, les investissements inutiles sont désastreux, et il vaut mieux laisser les décisions d'investir aux autorités les plus compétentes, car elles peuvent redresser la situation lorsque les erreurs sont de faible importance. A partir d'un certain volume ce n'est plus possible. Les organismes de retraites ne sont pas outillés pour ce genre de travail, donc leur place dans l'investissement doit être faible.

Les placements servent pour quantité d'activités, la retraite ne doit pas en absorber une trop grande part ; sinon il s'ensuivrait une hausse plus ou moins fictive de la valeur des placements par surenchère ou spéculation, et leur rendement aurait de fortes chances d'être très amoindri. Nous aboutissons à un cercle vicieux,

car un rendement correct est une obligation fondamentale, là où les placements doivent être les plus importants ; et nous avons vu que le rendement a moins d'importance lorsque les placements sont proportionnellement plus faibles.

Les possibilités globales en matière de placements conduisent à des barrières infranchissables si l'on veut éviter des bouleversements économiques. Éviter la spéculation, laisser aux autres activités un volume suffisant de placements, obtenir un rendement correct dans certains cas, aboutissent à l'incompatibilité entre la généralisation de la retraite et certaines techniques. Il est impossible d'examiner séparément le problème purement technique et le problème économique.

3. — *La notion de groupe.*

Cette notion intervient constamment d'une manière explicite ou implicite. Elle est délicate, mais il faut bien admettre qu'elle est indispensable. On peut regretter que la législation actuelle emploie le mot *groupe* comme synonyme de « réunion de plusieurs personnes à un moment donné », sans aller beaucoup plus loin. Dans l'assurance de groupe, seule la physionomie annuelle compte, c'est un point de vue statique et à posteriori. Le point de vue statique n'est pas à rejeter systématiquement, car de temps en temps il faut faire le point de la situation (ex. bilan d'une société), mais il ne faut pas s'en contenter.

Ce n'est pas parce que la capitalisation établit un lien étroit entre les cotisations d'un assuré et les prestations qui lui sont servies, que le groupe n'intervient pas. La notion est ici implicite, par le fait que l'équilibre dépend du nombre seul ; il suffit que le nombre d'assurés soit assez grand, condition toujours réalisée dans la pratique. Du groupe, seules les fonctions de mortalité sont retenues ; et une fonction unique, commune à tous les assurés suffit d'après l'expérience ; la stabilité et la précision nécessaires sont compatibles avec une telle simplification du groupe. Tous les autres éléments caractéristiques de la notion de groupe sont mêlés dans la réserve globale qui est l'addition arithmétique des réserves individuelles. Or, en matière de réserve, le problème important est celui des placements, et il n'a jamais semblé utile d'explicitier le groupe.

La capitalisation collective lui donne une place plus grande, mais la notion reste statique. Les assurés sont pris en bloc, les valeurs moyennes sont constatées, c'est déjà un progrès pouvant servir de base aux développements juridiques. Les autres éléments spécifiques du groupe sont éliminés à cause de leur complexité et de leur imprécision incompatibles avec le calcul. L'esprit de la capitalisation demeure bien que la technique évolue. Remarquons que les imprécisions provenant des anticipations peuvent, avec certaines précautions, n'être pas plus grandes que les erreurs dues à des calculs actuariels précis, certes, mais faits à l'aide de tables de mortalité imparfaites, et complétés par des chargements plus ou moins arbitraires. L'origine de l'erreur importe peu à l'assuré.

La répartition exige d'approfondir cette notion. Ne pas le faire conduit à la catastrophe, si un heureux hasard ne fait pas intervenir des compensations non prévues. L'équilibre de la répartition dépend, entre autres choses, de la variation du nombre des affiliés :

pour en éliminer les conséquences, une compensation est nécessaire soit par le groupe lui-même, soit d'origine extérieure au groupe (caisse de compensation obligatoire, ou subventions). La compensation ne peut être le fait du hasard pur, le chemin doit être tracé au préalable. La notion de groupe minimum correspond à la compensation interne, et permet, outre une stabilité accrue, de réduire le volume des placements nécessaires qui est moins que proportionnel au volume des cotisations. Un groupe important subit moins les fluctuations, en probabilité.

L'unité de temps en matière de retraite conduit à définir un groupe minimum, car la notion de groupe est liée à la pérennité. Plusieurs conséquences se déduisent de cette notion. La compensation externe n'est possible qu'avec des anticipations sur longue période, car les variations du groupe sont lentes ; c'est la différence avec la réassurance classique où les conventions sont révisables dans la courte période. Comment faire accepter contractuellement une compensation externe non révisable ? Ceci paraît impossible sans obligation légale ; ce qui pousse à la compensation interne dans un groupe minimum. Le groupe devra être relativement homogène, pour ne pas produire des distorsions importantes entre les diverses catégories ; prévoir un plafond de cotisation, sera un moyen. Enfin, il importe que la retraite n'introduise pas de rigidité, quant à la mobilité de la main-d'œuvre, en créant un cloisonnement supplémentaire ; un groupe comportant une assiette étendue permet d'échapper à ces inconvénients. Considérer le groupe comme un facteur important, et réintroduire le temps dans l'étude technique, sont deux positions équivalentes.

Notons enfin, la difficulté de changer la technique en cours de fonctionnement. Le passage de la capitalisation à la répartition serait plus facile que le contraire, en raison du problème des réserves. Nous allons tirer des conclusions, résumé des chapitres précédents, qui serviront de préalable pour l'étude ultérieure, et qui permettront le choix.

4. — *La capitalisation est impossible comme système général.*

Ceci découle du problème des placements. La réserve globale est considérable, et doit être représentée matériellement par des valeurs ayant un rendement au moins égal à celui qui est promis. Dans l'hypothèse d'une généralisation de la retraite, il faut rejeter la capitalisation comme système unique ; en matière de rente viagère son domaine ne peut être que très restreint. Ce n'est d'ailleurs pas l'exclusion des compagnies d'assurance si avec leur puissance et leur organisation, elles sont capables de mettre sur pied un contrat régi par un système différent de la capitalisation pure.

De plus la capitalisation n'est pas capable de résoudre correctement le problème sous son aspect social actuel : les attributions de droit gratuits sont impossibles, puisque le système demande une réserve individuelle. Et même si l'inflation due à la dernière guerre est moins responsable que le niveau du revenu national, de l'imprévoyance des travailleurs en matière de retraite, il n'en demeure pas moins vrai qu'il serait impensable d'attendre encore une génération pour donner à la retraite son plein effet. L'Etat se chargeant de la période intermédiaire serait incohérent et irrationnel.

Enfin, les accidents économiques (l'inflation considérable par exemple) n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des prestations qui se fait en nominal. Un niveau de rentes indépendant de l'environnement économique ne comporte pas la sécurité indispensable (niveau de revenus et rendement réel).

Le rôle de la capitalisation ne peut être qu'accessoire. Cette opinion peut sembler intransigeante, mais les considérations économiques (volume de la réserve qui n'est pas une simple notion comptable) et sociales (droits gratuits au démarrage) la rendent inéluctable.

Lorsque la notion de groupe est difficilement applicable, par suite d'une individualisation plus marquée des intéressés, la capitalisation est indispensable. C'est le cas des hauts salaires, ou tout au moins des portions de salaires qui dépassent le plafond nécessaire pour obtenir une certaine homogénéité. Pour le petit nombre de personnes visées, le problème social n'est pas à résoudre, et la notion de revenu devient moins nette.

5. — *Difficultés de la répartition.*

La répartition paraît simple au premier abord mais demande, ainsi que nous l'avons mentionné, de prendre beaucoup de précautions. En contrepartie elle possède de nombreux avantages qui sont en gros l'opposé des inconvénients de la capitalisation. Le volume des réserves est faible, et d'autant plus faible que le comportement du groupe est bien étudié. L'attribution de droits gratuits au démarrage est possible et même obligatoire, vu la logique du système qui s'oppose à l'accumulation systématique des réserves, et qui demande un traitement équivalent pour les diverses générations. La généralisation de la retraite est ainsi possible. Enfin le niveau des rentes se rapproche le plus possible de ce que demande le retraité : un pouvoir d'achat ; le rendement est peut être inférieur à celui d'autres systèmes, mais l'inflation a peu de prises, et la notion rendement réel est explicitée.

Ce qui nous amène à dire que nous ne sommes pas d'accord avec ce qu'écrivent MM. les Professeurs ROUAST et DURAND dans le précis DALLOZ sur la SECURITE SOCIALE (n° 99 à 101 : Quelques techniques financières de couverture des risques : capitalisation et répartition, controverse). La capitalisation serait plus complexe ; nous pensons que l'omission de certaines données en fait une technique simple une fois les barèmes constitués, lesquels n'ont pas besoin de mise à jour vu les hypothèses retenues. Pour les auteurs la répartition serait organisée année par année, c'est en effet possible, et ce serait très simple, mais alors nous n'avons même plus affaire à une technique, ce sont les événements qui décident de tout. Le caractère collectif de la répartition implique que l'unité de temps ne soit pas arbitrairement fixée à une année, mais tienne compte de la vie du groupe, et c'est là où la difficulté apparaît. Quels critères faut-il retenir ? Tout le problème en découle.

Les auteurs disent que la répartition crée un risque pour les cotisants actuels. C'est vrai en cas d'équilibre annuel, mais en revenant aux prévisions sur longue période, le risque est peut-être moins grand que dans les autres systèmes. Ils ajoutent : « on ne change pas le volume d'une charge sociale en modifiant le mode de cal-

cul.» C'est exact dans la très courte période, mais sur un espace de temps plus long, le mode de calcul implique une technique avec toutes ses conséquences, et la technique par l'intermédiaire du problème des placements, peut créer des distorsions économiques ou des transferts de charges dans le temps, n'ayant pas la même incidence.

Enfin ils disent « la capitalisation tend à se transformer en répartition » en faisant appel implicitement à la notion de groupe. Ce serait vrai en faisant abstraction de l'environnement économique (inflation, niveau de l'emploi...) et de l'intérêt des réserves.

Si la répartition ne peut pas compter sur des subventions externes pour équilibrer le régime dans les périodes déficitaires (cas des régimes spéciaux), elle est une technique présentant un certain nombre de difficultés liées à l'évolution du groupe. D'où le dilemme : ou bien étudier l'évolution probable pour en tirer les renseignements nécessaires à l'organisation technique (niveaux des prestations et des cotisations...) sur longue période, ou bien attendre une aide systématique de l'Etat.

6. — *La capitalisation collective, système intermédiaire.*

La capitalisation collective permet l'attribution de droits gratuits, pendant la période de démarrage, puisque l'on introduit les valeurs moyennes. Le taux de cotisation n'est pas individualisé, il correspond au taux moyen nécessaire pour payer les allocations.

Elle prévoit des revalorisations pour les rentes et peut ainsi se rapprocher de la répartition dans les périodes de grande inflation. Mais les réserves jouent un rôle actif, et le point de vue capitalisation pure prédomine, on tient autant que possible à reconstituer les réserves dépréciées. Ces réserves sont moins importantes qu'en capitalisation, mais tendraient au bout d'une génération et en cas de stabilité monétaire à être du même ordre de grandeur ; si l'inflation modérée que nous considérons comme inéluctable n'intervenait pas, le problème des placements se poserait avec la même acuité qu'en capitalisation.

Pour apprécier si les placements disponibles ne seraient pas un obstacle à la généralisation de la retraite dans un tel système, il faut faire des hypothèses plus nombreuses que pour la répartition.

Pourtant cette technique est plus avantageuse que la capitalisation pure ou que la répartition en cas d'équilibre annuel ; en effet cette dernière ne comporte ni prévisions, ni réserves. Selon nous la capitalisation collective, pourrait avoir une place plus importante que la capitalisation pure ; mais son imprécision vis-à-vis du groupe et la possibilité d'être plus défavorable que les deux autres systèmes, nous fait pencher vers la « répartition avec réserves ».

En résumé, ce sont les hypothèses concernant l'évolution de la situation économique qui permettent de choisir entre les techniques proposées, pour obtenir le niveau de rente le plus favorable. Pour éclairer le débat, il y a donc intérêt à prendre le maximum d'éléments, et à retenir les hypothèses les plus plausibles.

TITRE III

ASPECTS JURIDIQUES ET MODALITÉS D'APPLICATIONS

Seule la répartition interviendra dans cette partie. Le régime juridique de la capitalisation sera supposé connu. Quant aux règles juridiques de la capitalisation collective, elles n'existent pratiquement pas à l'heure actuelle, et pourront se déduire des règles de la capitalisation ou de la répartition, suivant les conséquences que l'on voudra tirer de la notion de groupe.

Le débat capitalisation répartition se poursuivra par l'intermédiaire de l'opposition entre le groupe et l'individu, opposition liée à l'étude du groupe.

Le titre III sera composé des chapitres suivants :

Chapitre I : L'aspect juridique des régimes complémentaires

Chapitre II : Le point de retraite

Chapitre III : Un régime complémentaire : l'U.N.I.R.S.

CHAPITRE I

L'ASPECT JURIDIQUE DES REGIMES COMPLEMENTAIRES

L'article 18 de l'Ordonnance du 4 Octobre 1945, portant organisation de la Sécurité Sociale indique : « *Les institutions de prévoyance... établies dans le cadre d'une ou plusieurs entreprises, au profit de travailleurs salariés ou assimilés, ne peuvent être maintenues ou créées qu'avec l'autorisation du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, et en vue seulement d'accorder des avantages s'ajoutant à ceux qui résultent de l'organisation de la Sécurité Sociale* ».

Cet article est le texte de base de la presque totalité des régimes complémentaires. Nous en étudierons les conséquences juridiques dans ce chapitre.

On y trouve trois conditions, qui seront reprises dans le décret d'application du 8 Juin 1946 : d'abord les bénéficiaires sont des salariés dans le cadre de leur entreprise, ensuite l'agrément du Ministre du Travail est imposé, enfin ce sont des régimes complémentaires de la Sécurité Sociale.

1. — *Le décret du 8 Juin 1946.*

Seuls les articles 43 à 58 (chapitre VI du titre I) se rapportent aux régimes complémentaires ; certains de ces articles ont d'ailleurs été modifiés par les décrets du 28 Décembre 1946 et du 10 Novembre 1948.

Le domaine d'application est repris à l'article 43. Sont exclus : les régimes spéciaux, les sociétés mutualistes, les professions agricole et forestières, les caisses de la Sécurité Sociale. Il s'agit d'un complément de la Sécurité Sociale, au profit de tout ou partie du personnel d'une entreprise, soit en vertu d'une convention collective, soit en vertu de contrats individuels.

Le décret établit une classification des régimes (art. 44), avec la possibilité de créer des « *Associations, unions ou fédérations entre les institutions, en vue de réaliser une compensation de leurs charges ou une caution de leurs engagements* ». Actuellement, l'A.G.I.R.C. et l'U.N.I.R.S. sont les seules associations de ce type. Dans cette classification, on trouve tout d'abord, la Caisse Nationale d'Assurance Vie et les compagnies d'assurance, où la technique est obligatoirement la capitalisation ; les compagnies d'assurance ne sont pas soumises à la majorité des règles du présent décret (art. 56).

On trouve ensuite, « les institutions qui accordent des avantages déterminés et garantis par l'entreprise ou les entreprises intéressées » ; bien que la technique à employer ne soit pas indiquée d'une façon explicite, l'institution doit fonctionner en capitalisation, ce qui résulte de l'article 47 sur l'inventaire, de l'article 50 qui oblige l'employeur à compléter les réserves et des arrêtés qui fixent le mode de calcul des réserves avec un taux d'intérêt. Notons que pour le législateur les avantages déterminés et garantis impliquent une technique, la capitalisation ; ce qui tendrait à faire dire que la répartition n'est pas un système aussi sérieux que la capitalisation, ce que nous ne pensons pas.

Enfin il y a « les institutions dont les avantages peuvent être révisés, lorsque les ressources de l'institution ne permettent pas d'en assurer le maintien ». Le taux de cotisation est déterminé, les prestations varient. La technique est la répartition. Le paragraphe 3 de l'article 47 prévoit la parution d'un décret pour déterminer dans ce cas, « les garanties à exiger des institutions de retraites ou de prévoyance, eu égard à leur effectif, ou les règles d'évaluation du passif afférentes aux conditions ou modalités particulières de fonctionnement desdites institutions ». Le décret en question n'est pas encore paru. Les institutions dont les avantages peuvent être révisés forment le cas général, c'est pour cela qu'il faudrait prévoir des règles de fonctionnement et des réserves minima, afin de ne pas permettre les surenchères de caisse à caisse.

L'institution jouit d'une personnalité civile distincte de celle de l'entreprise et de celle du comité d'entreprise (art. 48). C'est un organisme spécifique.

L'article 46 indique : « Lorsque prend fin le contrat liant un salarié ou assimilé à une entreprise..., l'intéressé conserve en tout état de cause le bénéfice de la fraction de ses versements personnels affectée à la constitution de retraites ». « Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de statut prévoyant un régime plus favorable pour le salarié ». Les cotisations de l'affilié lui restent acquises, même s'il ne fait pas preuve de fidélité envers l'entreprise ; elles lui sont propres, tout en étant affectées à la retraite, que le salarié possède un compte individuel ou non. Les cotisations ne peuvent que donner naissance à une rente viagère, et lorsque le contrat de travail prend fin, une prime unique est versée en vue de lui constituer une rente, à l'âge fixé pour la liquidation de la retraite normale, avec référence aux tarifs de la C.N.A.V.

L'article 51 parle de la révision possible des obligations des adhérents et des employeurs. La procédure à suivre est soit la convention collective, soit le vote à bulletin secret pour constater l'accord entre les employeurs et la majorité des travailleurs, soit enfin celle des conflits collectifs du travail à défaut d'entente. La moitié au moins des membres du conseil d'administration est choisie parmi les salariés ou les représentants du comité d'entreprise (art. 53).

Le texte prévoit un certain nombre de règles ayant trait aux rapports entre l'institution et l'administration de laquelle elle est le Ministère du Travail. Les institutions existantes sont tenues de se conformer aux prescriptions du décret. Celles qui viendraient à se créer doivent être autorisées par arrêté ministériel. Les modifications ne peuvent entrer en vigueur qu'après l'approbation du Ministre (art. 45). Les institutions doivent envoyer tous les 5 ans, ou bien

un inventaire technique sur la situation financière, ou bien un état des ressources, suivant que les engagements sont ou ne sont pas garantis ; la même formalité est requise à l'appui de toute demande d'autorisation ou de modification des statuts (art. 47). Le Ministre peut mettre en demeure de fournir les garanties nécessaires, ou peut prononcer le retrait d'autorisation, lorsque la situation financière est mauvaise, en cas d'engagements garantis. La constatation d'irrégularités peut motiver le retrait d'autorisation, ainsi que la prévision par les statuts de prestations dont la charge financière est « *incompatible avec une gestion économique et normale de l'entreprise* ». Ce dernier motif peut être invoqué pour refuser l'autorisation. Toutes ces décisions sont susceptibles de recours en Conseil d'Etat (art. 55).

Les statuts doivent mentionner certaines choses, en particulier, les droits des salariés qui cessent de faire partie de la caisse (art. 52). Chaque année, le bilan doit être envoyé au Ministère du Travail.

L'article 54 vise les placements qui doivent comprendre des valeurs d'Etat ou garanties par l'Etat dans la proportion de la moitié au moins. Les prêts sur les immeubles de l'entreprise sont possibles dans la limite du tiers de l'actif, les prêts au comité d'entreprise aussi, dans la limite du dixième.

Enfin l'article 58 prévoit, qu'en cas de liquidation de l'institution, « *l'employeur et les adhérents demeurent tenus de continuer à effectuer les versements prévus par le contrat de travail pour la constitution d'une retraite, sauf à la diminuer* », par suite de révision des obligations, indiquée à l'article 51.

Les institutions soumises au décret du 8 Juin 1946 ont une liberté que n'ont pas les autres organismes : la technique n'est pas fixée impérativement, les engagements peuvent n'être pas garantis, le montant des prestations est libre du moment qu'il est complémentaire de la Sécurité Sociale. La contrepartie de cette liberté se trouve dans les décisions du groupe, que ce soit ou non par l'intermédiaire d'une convention collective.

Les institutions sont suivies par l'administration ; un certain nombre de formalités ou de renseignements sont demandés par l'autorité de tutelle qui est le Ministère du Travail. Nous n'en dirons rien, les questions de fond, en matière de retraite, n'en dépendent pas. Le contrôle est une condition préalable et un outil, destiné à l'application du minimum nécessaire de règles techniques.

Enfin, il se dégage des textes la notion de groupe, d'une façon ni explicite ni approfondie, mais certaine, car les organismes se situent dans le cadre de l'entreprise, ce qui est dit à plusieurs endroits. L'institution a une personnalité juridique distincte, la révision des obligations implique une décision collective ; même en cas de liquidation de l'institution, le groupe est censé subsister puisqu'il est tenu de payer sa cotisation. Le salarié conserve en tout état de cause le bénéfice de ses versements personnels lorsque le contrat de travail prend fin ; ce fait ne serait une exception que dans la mesure où la situation du salarié ne pourrait être plus favorable. Or cette règle indique la pénalité maximum que le groupe peut infliger au salarié pour non fidélité envers l'entreprise. Et cette règle doit être considérée comme une pénalité si l'intéressé sort du groupe, c'est-à-dire si l'équivalent de ses versements est transféré à un autre organisme.

Ainsi la notion juridique de groupe, qui se dégage des textes, est une des caractéristiques essentielles de la prévoyance libre. Pourtant, elle n'est pas explicite, elle n'est pas creusée puisque la référence est soit l'entreprise soit la convention collective, ce qui peut conduire à restreindre les conséquences, ou même à donner naissance à des incompatibilités.

2. — *La notion juridique de groupe.*

Au point de vue technique, le groupe est une entité spécifique et complexe, se distinguant de la réunion pure et simple des individus qui le composent, bien que matériellement le groupe se repère par les personnes intéressées. Il y a quelque chose de plus qui tient à son dynamisme. L'étude statique est incomplète et fait intervenir des sous-catégories, actifs et retraités par exemple, d'une manière plus tranchée.

La transposition pure et simple du domaine technique dans le domaine juridique, n'est pas toujours souhaitable ou utile. Pourtant l'affinement de la technique peut aider à résoudre des problèmes juridiques, si l'on peut se rattacher à des données fondamentales et générales. Les domaines sont distincts, mais ils ne sont pas sans relations entre eux ; les interactions les influencent mutuellement ; et ne serait-ce que pour l'harmonie dans les principes généraux, il y a intérêt à ce que certaines notions soient communes, et que chacun bénéficie des progrès de l'autre. C'est pourquoi nous proposons d'élargir la place du groupe, et de creuser cette notion, au point de vue juridique.

Juridiquement, la répartition implique la pérennité du groupe et la confiance dans celui-ci, afin que les obligations ne soient pas sans cause. Si l'affilié verse une cotisation, ce n'est certainement pas pour faire une donation à la caisse de retraite, même avec charge de payer une retraite à ses aînés. Il voit un contrat synallagmatique, sa cotisation lui permettra d'obtenir une retraite en temps voulu. Donc, de la théorie de la cause, nous sommes obligés de déduire que la répartition n'existe que par le groupe. Le groupe n'est une cause suffisante que s'il est destiné à la pérennité et s'il inspire confiance. La théorie de la cause permet, et même peut-être réclame, l'introduction de cette notion pour résoudre les litiges susceptibles d'intervenir dans la vie d'un organisme de retraite, de combler les lacunes ou de lever les incompatibilités.

Le groupe, concept juridique, est déterminé par un certain nombre de caractères, la cause étant la retraite. Le groupe est la raison même du mécanisme ; l'individu, solidaire du groupe, subit toutes les fluctuations qui atteignent le groupe. Les caractéristiques du groupe seront les suivants : sa population, c'est-à-dire la réunion de tous les intéressés, qu'ils soient actifs ou retraités ; les critères d'affiliation, pour repérer le groupe du point de vue sociologique, et lui donner une certaine homogénéité ; le sens des décisions qui ne doivent pas hypothéquer l'avenir ; sa personnalité juridique, distincte de celle de l'organisme gérant ; ...

Nous pouvons en déduire quelques conséquences, au sujet des oppositions possibles entre diverses catégories d'intéressés.

L'opposition entre actifs et retraités. Faut-il considérer qu'il y a un ou deux groupes ? Nous répondrons que pour les décisions à

prendre (la révision des statuts par exemple) il n'y a qu'un seul groupe comprenant à la fois les actifs et les retraités. En effet l'opposition est moins nette qu'il semble ; entre les actifs arrivant en fin de carrière et les retraités, il y a moins de différence qu'entre certaines catégories d'actifs. Bien sûr, les retraités sont en général moins nombreux que les actifs, mais en faire deux classes très différentes ne fait pas intervenir la vie de la caisse, où successivement chacun passe d'une classe à l'autre. Faire une telle discrimination pourrait conduire à des révisions continues suivant l'évolution. Vu les caractéristiques du groupe il n'y a pas opposition entre les actifs et les retraités. Il suffit d'éviter que la majorité ne brime systématiquement la minorité, ce qui est possible en faisant entrer en ligne de compte les perspectives d'avenir et le renouvellement continu des affiliés.

L'opposition entre les anciens actifs, non encore retraités, et le groupe. C'est le cas de la cessation du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise. Nous disons que le salarié fait partie du groupe, sauf exclusion à titre de pénalité ; ses droits ne sont pas les mêmes que ceux des autres, mais les actifs n'ont pas tous les mêmes droits, qui s'échelonnent de zéro au maximum possible à chaque instant, et qui varient dans le temps pour un individu. Donc si rien n'est prévu, à leur sujet, les anciens actifs font partie du groupe.

L'opposition entre le groupe et les signataires de la convention collective. Les personnes représentées par les signataires de la convention collective, ne sont pas uniquement celles qui sont affiliées à l'organisme de retraite. Il se produit une situation analogue à celle qui résulte de l'arrêté d'extension d'une convention collective, certains salariés ont la possibilité ou l'obligation de profiter d'avantages qu'ils n'ont pas demandés. Le décret de Juin 1946 fait souvent référence à ce genre d'acte juridique, pour modifier le régime de l'institution. Il est certain que le dynamisme des syndicats fait beaucoup pour l'évolution de la retraite ; mais nous pensons que juridiquement le groupe doit être primordial, la convention collective ne fournissant que l'impulsion nécessaire à la création de l'institution, aux révisions éventuelles. A défaut de convention collective, ou en cas de conflit entre elle et le groupe, ce dernier doit avoir la prépondérance.

Notons que l'opposition entre le groupe et la convention collective se présentera très rarement, car l'institution de retraite n'est souvent que le moyen de réaliser ce que propose la convention collective. Les signataires de la convention sont des tiers par rapport à l'organisme. Mais nous pouvons trouver une opposition lorsque la convention prévoit que l'institution qui se chargera de la réaliser, devra se soumettre à certaines règles applicables dans le présent, mais qui risquent de devenir inapplicables dans le proche avenir.

Quant à l'entreprise, elle est extérieure au groupe. Elle fournit l'aliment du groupe, elle verse des ressources à l'organisme, mais les rapports entre le groupe et l'entreprise sont ceux de deux personnes juridiques distinctes. Ce sont des rapports relevant de la stipulation pour autrui. En cas de conflits la notion de groupe n'est d'aucun secours, et rien n'empêche de choisir la procédure applicable en matière de conflits collectifs de travail.

Il nous semble que le cadre de l'entreprise ou de la convention

collective est trop étroit pour résoudre tous les problèmes, et qu'en face d'incompatibilités il faille se reporter à un concept juridique susceptible d'ouvrir une voie. La notion de groupe pourrait convenir, et elle aurait l'avantage d'avoir son homologue technique.

Nous ne sommes pas d'accord avec M. MILLECAMPS qui, dans son commentaire du décret du 24 Janvier 1956 sur l'assurance de groupe (*Revue générale des Assurances Terrestres* de 1956), déduit que l'assureur pourra continuer à effectuer un certain contrôle des risques et à éliminer les personnes présentant des aggravations de risques décelées par les visites médicales ou les questionnaires, du fait que le groupe à adhésion obligatoire peut ne réunir que 75 % de l'effectif assurable. Pour nous, l'organisme de gestion ne peut faire autre chose que d'appliquer des critères objectifs et généraux, vouloir faire une sélection d'après des critères individuels ne correspond pas à l'optique du groupe, et néglige l'aspect social de l'assurance. C'est pourquoi nous avons dit dans l'exposé technique, qu'il ne doit y avoir ni sélection, ni antisélection systématique. Le groupe a sa logique propre.

3. — *La répartition, en matière de retraite, est-elle juridiquement de l'assurance ?*

Certaines personnes se posent la question ; nous exposerons très brièvement les arguments qui conduisent à donner une réponse affirmative.

Remarquons que l'assurance en général adopte la technique de la répartition, lorsqu'elle n'est pas jumelée avec une opération d'épargne. Les primes de l'année servent à couvrir les sinistres survenus dans l'année. Le tarif subsiste de nombreuses années et doit se révéler exact, en moyenne, sur une période pluriannuelle. Les écarts sont compensés soit par la réassurance, soit par les réserves qui ont les caractéristiques que nous avons définies pour la répartition en matière de retraite ; les réserves sont destinées à être consommées et elles ont un rôle passif. C'est-à-dire que l'assurance en général se réfère à une technique, la répartition.

On peut se poser la question suivante : L'emploi d'une technique particulière peut-il faire perdre à une opération de prévoyance, ses caractères juridiques d'assurance ?

Abstraction faite de la technique, la rente viagère constituée auprès d'un organisme spécialisé possède les caractéristiques de l'assurance. Il y a un risque puisqu'il faut survivre pour toucher la rente. L'opération repose sur la mutualité organisée dans le cadre d'une entreprise. Les cotisations et les prestations se correspondent en probabilité.

La rente viagère en capitalisation est l'association d'une opération d'assurance et d'une opération d'épargne, donc possède les caractères juridiques de l'assurance. Quelles sont les différences entre capitalisation et répartition qui seraient susceptibles de faire naître un doute ? Ce sont : la sûreté, c'est-à-dire la réserve, l'indexation, l'aléa dû au manque de réserves. Quant à l'opération d'épargne caractéristique de la capitalisation, elle subsiste sous un aspect différent, mais elle n'est pas fondamentale pour l'assurance.

En raison de l'unité de temps, omission faite de la fructification de l'épargne, on exige une réserve qui fait office de sûreté réelle.

Mais il n'y a pas un lien étroit entre la catégorie juridique : assurance et la réserve, qui est seulement accessoire. C'est un complément dont on tire des conséquences, sa constitution n'est pas impérative pour que le contrat soit d'assurance. En l'absence de réserve, l'assuré s'inscrirait comme créancier chirographaire, à l'échéance.

L'indexation a pour but, au moins implicite, de faire échec à la dépréciation monétaire. Elle pourrait vicier le contrat, mais non lui faire perdre son caractère d'assurance. La jurisprudence recourt à une distinction entre les clauses d'indexation qui fraudent ouvertement la loi (art. 1895 du Code Civil, loi sur le cours forcé) et celles qui peuvent se justifier par des considérations économiques (équilibre du contrat en fonction de la valeur future, et non pas spéculation). La clause est tenue pour licite dans le second cas.

Notons que récemment, un arrêt de la Cour de Cassation du 27 Juin 1957 a déclaré que l'article 1895 n'est pas d'ordre public ; *« l'ordre public n'exige pas dans le prêt d'argent une protection des emprunteurs contre la libre acceptation d'une majoration de la somme à rembourser, destinée à conserver à celle-ci le pouvoir d'achat de la somme prêtée, appréciée par rapport au coût d'une denrée, dès lors qu'ils peuvent assumer des risques de même importance dans d'autres contrats »*.

La répartition rend l'indexation obligatoire ; donc, en plus des considérations économiques, l'indexation est le sous-produit de la technique. Même une jurisprudence plus sévère permettrait de la tenir pour licite. Ceci permet de ne pas tenir compte du fait que le législateur admet expressément la clause dans les constitutions de rentes viagères (loi du 25 Mars 1949), ou du fait de l'existence des emprunts indexés. L'indexation en capitalisation, doit au contraire en tenir compte, car ce n'est pas une obligation purement technique, c'est une clause supplémentaire.

L'aspect aléatoire du niveau des prestations, dans certains cas, ressort de mauvaises règles de fonctionnement, et n'intervient pas pour la qualification juridique. Il est alors normal de fixer des modalités d'application pour faire disparaître ce caractère aléatoire. En assurance il a fallu attendre le décret du 30 Décembre 1938 (art. 15, sur les sociétés à forme mutuelle), pour faire du paiement intégral du montant du sinistre, une règle absolue.

Donc les différences dues à la technique, ne sont pas telles que leur influence dénature les aspects juridiques essentiels. La répartition en matière de retraite peut se ranger dans la catégorie assurance. Le terme prépondérant est le mot retraite.

4. — La retraite et la notion de garantie.

Le décret du 8 juin 1946 et le langage technique actuel parlent d'avantages non garantis lorsque la technique de répartition est en cause. Ce vocabulaire peut faire illusion et certaines caisses le prennent dans son sens strict pour se dispenser de faire des études à long terme, pour éviter de s'interroger sur la notion de garantie, et en général ces caisses arrêtent leurs prévisions quand elles risquent de faire apparaître un déséquilibre ; la garantie semble alors s'identifier à l'espérance d'un heureux hasard.

Pourtant la retraite mérite des « garanties », pour ne pas dire qu'elle en exige.

Il est possible de donner rapidement une idée des classifications possibles.

— Point de vue comptable : la garantie dépend du niveau des réserves ; elle n'existe réellement que si les réserves représentent les engagements déterminés ; nous sommes dans le domaine de la capitalisation pure.

— Point de vue économique : Il n'y a pas de garantie stricte même en capitalisation ; la conjoncture économique générale, et la conjoncture au niveau de l'entreprise entrent en ligne de compte, et ce point de vue ne peut être qu'une conséquence et non pas le point de départ de l'étude.

— Point de vue juridique : rejoint le point de vue comptable, ou si l'on part de notre conception de la notion de groupe, devient une conséquence de l'étude technique.

Nous préférons la classification suivante :

— Garantie formelle : ou juridique, sans tenir des réalités économiques ; si elle est donnée par l'organisme garant nous sommes dans un système de capitalisation pure, d'après ce qui précède ; si elle est donnée par un organisme extérieur ayant des ressources suffisantes dont il peut disposer pour accorder des subventions d'équilibre, tous les systèmes sont possibles, et nous avons l'exemple des régimes mixtes.

— Garantie de fait ou sociologique, qui introduit la notion de groupe dont les conséquences peuvent donner des règles juridiques ; cette garantie correspond à notre système de « répartition avec réserves ».

Une garantie absolue et objective est très difficile à réaliser, et faire une distinction suivant que les engagements sont ou ne sont pas garantis ne nous semble pas utile. Il serait plus probable d'indiquer la nature de la garantie afin de ne pas tout se permettre en ajoutant une clause de non garantie en matière de retraite ; cette clause est manifestement anti-sociale et anti-scientifique.

Si la garantie repose exclusivement sur les réserves, le régime est basé sur la capitalisation pure dont les conséquences sont connues.

Si la garantie ne repose pas exclusivement sur les réserves, il faut alors admettre un complément de garantie issu de l'état de fait, c'est-à-dire du comportement du groupe. On ne peut pas à la fois : choisir un système destiné à combattre l'inflation et ignorer systématiquement les variables économiques (en particulier l'incidence de l'inflation sur les réserves). Dans ce cas il sera logique de considérer le système comme un système de répartition plus ou moins pur, et honnêtement de se préoccuper de l'évolution à long terme du groupe, pour en tenir compte.

Nous pensons que le simple fait de ne pas conserver intégralement la capitalisation pure implique une méthode particulière avec introduction du facteur temps et de la notion de groupe, ainsi qu'une confiance limitée dans l'utilité des réserves pour élever le niveau des prestations.

Négliger la notion de garantie c'est introduire la discrimination et la démagogie en matière de retraite.

CHAPITRE II

LE POINT DE RETRAITE

La répartition a pour conséquence de faire échec à la dépréciation monétaire ; il peut y avoir des variations dans le montant des prestations, mais elles sont indépendantes de la monnaie. La notion de groupe nous a éclairés sur ce point. D'où la nécessité absolue, au moins si les engagements sont indéterminés, de choisir un intermédiaire entre les francs de cotisation et les francs de prestation qui sont décalés dans le temps. L'intermédiaire c'est le point.

Le point est une modalité d'application de la répartition, sur le plan technique et sur le plan juridique. Nous allons étudier un certain nombre de conséquences relatives à son emploi. En cas d'engagements déterminés, il indique les cotisations versées, les prestations à servir en découlent, cet aspect correspond au point de cotisation ; encore faut-il constater l'absence de clause permettant la réduction des engagements en période de difficultés financières, car le niveau des prestations n'est pas déterminé si la clause est destinée à jouer souvent par suite de minoration des valeurs moyennes.

En cas d'engagements indéterminés, le point constate une cotisation, mais le niveau de prestation n'en découle pas. Nous l'appellerons : point de retraite, un peu plus complexe que le point de cotisation, mais dont les caractères généraux sont semblables.

Il faut bien voir que le point n'est qu'une modalité d'application ; son emploi ne peut dispenser de faire une étude technique sur le niveau des prestations probables. En pratique, les dirigeants des caisses ne sont pas maîtres de la valeur nominale du point ; pour fixer cette valeur ils se contentent souvent de faire des prévisions à trop courte échéance (5 ou 10 ans), quelquefois même, ils tiennent compte de la pleine valeur des cotisations, alors qu'ils n'en appellent qu'une partie.

SECTION I : Etude Théorique

Le point de retraite s'articule de la façon suivante : la cotisation est divisée par le salaire de référence, que nous appellerons S ; le quotient est le nombre de points attribués pour la cotisation ; les points sont identiques et s'additionnent entre eux au cours des versements successifs. La somme de tous les points détermine, au jour de la retraite, les droits acquis ; cette somme multipliée par la valeur du point, que nous appellerons V , indique le montant de la prestation annuelle, correspondant à V . Les grandeurs S et V sont fixées annuellement par la caisse. En cas de valorisation de services passés, les points n'ayant pas donné lieu à cotisation, sont attribués selon certains critères, et s'ajoutent aux précédents.

Il existe d'autres méthodes ; celle-ci est la plus typique et sera seule retenue pour le moment.

1. — *Point et Monnaie de Compte.*

La monnaie de compte, sesterce des romains ou livre tournois française d'avant la révolution, n'existait pas matériellement sous forme de pièces frappées, et ne pouvait jouer le rôle d'instrument des échanges. On frappait des pièces d'or et d'argent, de poids et de titres variables, et le « Prince » se chargerait de faire savoir pour combien de livres tournois, par exemple, chacune de ces pièces serait prise. La livre tournois ne représentait à la fin du XVIII^e siècle que 1 % de la valeur en métal précieux qu'elle avait sous Charlemagne. Actuellement, on emploie le dollar comme monnaie de compte dans le commerce international. Le dollar existe réellement, mais sert d'étalon dans les transactions qui, normalement, ne le feraient pas intervenir.

La monnaie de compte sert de commune mesure (étalon de valeur) entre signes monétaires distincts. On dit souvent : le point est une monnaie de compte. Le point servirait de commune mesure entre les mêmes signes monétaires à des instants différents. Les signes monétaires ne représentent pas le même pouvoir d'achat si la monnaie se déprécie ; bien que représentés matériellement par les mêmes billets, on peut les considérer comme distincts au cours du temps.

Le point est-il une monnaie ? Si les cotisations sont forfaitaires et variables comme la monnaie, le point conserve un pouvoir d'achat, il fait référence à la monnaie, alors le point est une monnaie de compte entendue dans le sens courant. Mais la référence est rarement la monnaie, souvent la cotisation est un pourcentage du salaire nominal ; dans ce cas le point n'est plus représentatif de la monnaie, il est de même nature qu'un salaire (S s'appelle d'ailleurs salaire de référence). La monnaie et le salaire ont des caractères et des évolutions différentes, ce serait un facteur d'ambiguïté que de les confondre. Il est difficile d'appeler le point : monnaie de compte, il nous semblerait plus exact de l'appeler salaire de compte. Si les cotisations sont forfaitaires mais variables comme certains salaires, c'est une situation mixte, il faut voir le facteur prépondérant : monnaie ou salaire, ce qui apparaîtra dans la méthode de réajustement du forfait.

En définitive, il convient de connaître le but de la répartition pour déterminer la nature du point. Veut-on conserver le pouvoir d'achat des cotisations ? Veut-on, moyennant cotisations, donner aux retraités un niveau de vie parallèle à celui des actifs ? D'après les méthodes employées, la seconde hypothèse est souvent la bonne, le point est alors de la nature d'un salaire.

2. — *Le point établit un double lien entre la cotisation et la prestation d'une part, entre le groupe et les participants d'autre part.*

Entre cotisations et prestations par suite de son rôle d'étalon de valeur au cours du temps. Les conversions en francs se font à des moments différents, dans un sens puis dans l'autre. C'est un lien à travers le temps pour matérialiser les cotisations, et pour servir

de base à la liquidation des droits acquis. Ce lien est affecté à la fois d'un terme (âge de la retraite) et d'une condition (la survie).

Entre le groupe et les participants, car les cotisations des uns servent aux prestations des autres, à un moment donné. Le groupe est la base et la légitimation du système, son existence et sa permanence permettent aux cotisants actuels d'être de futurs allocataires. Le point n'existe que par le groupe. Le point permet d'établir un lien juridique, générateur d'obligations, indéterminées peut-être, pour le groupe qui prend ainsi une position de débiteur perpétuel, à ce sujet.

3. — *Le point est simple, abstrait, unique.*

Le maniement du point est simple. Les opérations de transformation de points en francs pour les prestations ou de francs en points pour les cotisations sont très simples (multiplication ou division, par V ou S). Les points s'additionnent entre eux purement et simplement. Ils sont fongibles. Le point a donc un très grand mérite : sa simplicité. Ceci lui donne une apparence de concret, mais sa compréhension est moins immédiate qu'il semble, car les grandeurs S et V sont considérées comme des données alors que ce ne sont que des constatations relatives à la vie du point.

Le point est abstrait. Il ne prend vie que par l'intermédiaire de S et V, et il ne peut en être autrement puisqu'il doit servir de lien dans le temps comme unité de compte. Un point de retraite particulier sera né avec une certaine valeur de S, et donnera le cas échéant des prestations déterminées par une suite de valeurs V. Un autre point sera issu d'une autre valeur de S... D'où l'abstraction. Le point représente la cotisation, mais n'indique pas les droits correspondants, tels qu'ils seront liquidés. Des circonstances lui sont extérieures : données démographiques, gestion de la caisse... mais agissent sur lui. La concrétisation n'a lieu qu'aux échéances.

Le point est unique. Quels que soient l'âge, l'ancienneté, le traitement, il intervient de la même manière, par les quantités S et V fixées par la caisse. D'où les caractères de fongibilité et de non discrimination. De ce fait la signification réelle du point n'est pas la même pour un groupe et pour un individu. Cette signification varie d'un individu à l'autre, et pour un affilié donné, d'une année à l'autre. Le point étant unique, est lié aux valeurs moyennes du groupe et, sauf exceptions, les caractéristiques moyennes du groupe ne sont pas contamment identiques à celles d'un affilié ; des distorsions naissent par suite de non discrimination. En réalité ces distorsions ne sont pas intolérables et quelquefois sont imperceptibles ; la simplicité et l'unicité du point sont des qualités complémentaires.

4. — *Le point est solidaire du Groupe.*

C'est une conséquence de l'unicité du point. La valeur intrinsèque du point n'est pas objectivement la même pour tous les individus, elle est liée au groupe. Si le groupe se renforce la valeur du point croît. Les sous-groupes homogènes, constituant artificiellement le groupe, s'alignent sur celui-ci, sur la moyenne ; donc les sous-groupes en croissance sont désavantagés. La mutualité crée le groupe, le point exprime cette solidarité, en tant que lien entre l'affilié et la caisse.

Les considérations économiques extérieures, l'inflation par exemple, n'expliquent que partiellement la base théorique du point. Car pour un groupe aux caractéristiques moyennes constantes, le point est stable ; pour un groupe différent, les variations du point seront enregistrées par les grandeurs moyennes de la caisse, en particulier par le rapport entre S et V. (Nous disons rapport, pour éliminer les francs nominaux qui expriment S et V). On peut dire que le point a une histoire qui est liée à celle du groupe. Cette histoire résulte de la cristallisation des décisions antérieures qui ont une répercussion, plus ou moins apparente, dans la valeur du point à un moment donné.

Le point correspond donc aux valeurs moyennes du groupe, car il se caractérise par les deux séries des valeurs de V et S. Ces séries ne peuvent que représenter des valeurs moyennes. De plus pour la série des valeurs de V, il y aura intégration partielle des valeurs antérieures dans une valeur de V donnée, puisque dans la distribution des points la fixation de S (quelquefois indépendante de la gestion de la caisse) précède la fixation de V.

Le point a une valeur aléatoire, résultat de son caractère abstrait et de sa solidarité avec le groupe. En effet, un certain arbitraire préside à la détermination de S et V, par suite de l'obligation de l'équilibre financier annuel, en plus de l'obligation de l'équilibre de longue durée, si ce dernier est recherché. L'affilié constate les valeurs données à S et V. L'arbitraire n'est cependant pas absolu, car la valeur aléatoire du point donne des fluctuations autour d'une valeur moyenne. La vie du groupe en est responsable : variations des valeurs caractéristiques du groupe, résultats d'appréciations passées se révélant inexactes mais cristallisées dans les points attribués...

Ce caractère aléatoire permet de rectifier certaines erreurs en profitant de la possibilité de variation. Il est en effet difficile de distinguer les fluctuations subies, des fluctuations provoquées par les décisions de l'autorité de gestion.

Ainsi que nous le verrons plus loin, le rapport entre S et V est théoriquement invariant pour un âge de mise à la retraite donné. Vouloir conserver le pouvoir d'achat, ou vouloir conserver un niveau de revenu, implique que ce rapport soit constant au cours du temps. Ceci revient à prendre un indice comme référence, et à établir une proportionnalité rigoureuse entre les cotisations et cet indice d'une part, les prestations et cet indice d'autre part. Il en résulte une proportionnalité entre S et V, d'où un rapport constant (tout au moins dans la courte période, si le groupe n'a pas varié dans des proportions imprévisibles).

Des variations faibles et dans le même sens pourraient indiquer une évolution du groupe. Des variations très faibles pourraient correspondre à la nécessité d'arrondir les chiffres, pour le calcul en francs. En réalité nous constatons que les variations ne sont pas faibles, et qu'elles ne sont pas dans le même sens. Ainsi pour l'A.G.I.R.C. entre 1948 et 1955, le rapport a varié de 20 à 25 %. Ce qui confirme le caractère aléatoire du point dans son application pratique.

Le point met en jeu une proportionnalité rigoureuse dans les calculs élémentaires, mais médiate à cause du passage par S et V. Les points alloués sont proportionnels à la cotisation, la prestation est proportionnelle au nombre de points accumulés. Cette propor-

tionnalité générale est ressentie psychologiquement ; mais elle ne se produira jamais pour tous les affiliés, et rarement pour le groupe caractérisé par ses valeurs moyennes. Le point est lié à la vie quotidienne et financière de la caisse, les distorsions sont très probables à cause du décalage dans le temps des diverses opérations élémentaires. Pour qu'un affilié, même celui qui aurait les caractéristiques moyennes de la caisse (âge, salaire...), retrouve dans ses prestations l'équivalent de ses cotisations tel qu'il est prévu, il faut des conditions sur la vie du groupe rarement réunies ; le groupe serait alors stationnaire. La structure du groupe créée, par son évolution, une non proportionnalité, à long terme.

D'après la définition même de la moyenne, certains seront au-dessus et d'autres au-dessous, c'est-à-dire que la moyenne avantagera certaines catégories au détriment d'autres, d'où distorsions.

5. — *Le point crée des distorsions.*

Par comparaison avec un contrat de capitalisation, le point crée des distorsions, résultats de l'existence du groupe, entité spécifique. L'individu passe au second plan, et il ne s'établit pas un lien étroit entre les cotisations et les prestations servies.

Le point ne tient pas compte des tables de mortalité. Les points alloués dépendent uniquement de la cotisation, c'est la proportionnalité dont nous avons parlé. L'âge de l'affilié, la durée probable de cotisation n'interviennent pas ; or les points ouvrent un droit à une rente viagère différée, et selon la technique classique le droit est différent suivant l'époque du versement de la cotisation. Si tous les affiliés sont dans la même situation : mise à la retraite au même âge, début des cotisations au même âge, la question ne se pose pas. Le point ne crée pas de distorsions par lui-même, car tous les affiliés sont traités de la même façon ; les avantages acquis à chaque époque sont nivelés sur leur valeur moyenne. Seule la fixation de S et V selon des critères différents d'année en année, pourrait avantager tantôt une certaine classe d'âge, tantôt une autre. Dans ce cas l'âge des affiliés n'intervient pas directement, c'est l'âge de la caisse qui compte.

Exemple : Caisse fonctionnant en répartition pure, groupe démographique normal, table PM, période de démarrage passée, pas d'avantages accessoires telle la reversibilité au profit du conjoint survivant, retraite à 65 ans, avec pour but d'obtenir une retraite de 1,5 % du salaire moyen par année de cotisation.

Cotisation pendant 40 ans (de 25 à 65 ans) : on trouverait une retraite de 60 % du salaire moyen, et une cotisation de 14 % du salaire.

Cotisation pendant 10 ans (de 55 à 65 ans) : on trouverait une retraite de 15 % (le 1/4 de la précédente) et une cotisation de 17 % du salaire.

La différence vient de la mortalité entre 25 et 55 ans dont bénéficie le premier cas. L'écart est de 3 %, c'est-à-dire 20 % environ du taux de cotisation retenu. On peut dire que, si dans la même caisse coexistaient les deux cas ci-dessus avec un taux de cotisation et un taux de prestation commun à tout le groupe, ceux qui ne commen-

ceraient à cotiser qu'à 55 ans bénéficieraient d'une prime de 20 % par rapport aux autres.

De cette façon, moins un affilié cotise longtemps, plus il est avantagé par rapport aux autres.

Voici une illustration tirée de la table A.F. : la durée de vie probable après 65 ans, c'est-à-dire le nombre de fois que l'affilié touchera ses prestations de retraite, est de :

0,1 an	pour un affilié âgé de 20 ans
2,1 ans	pour un affilié âgé de 35 ans
3,8 ans	pour un affilié âgé de 45 ans
6,2 ans	pour un affilié âgé de 55 ans
7,8 ans	pour un affilié âgé de 60 ans

Plus l'âge du début de la cotisation est élevé, plus l'affilié aura de chances de profiter longtemps de sa retraite, donc plus le taux de cotisation devrait être élevé. Le système du point garde sa valeur théorique si le groupe est relativement homogène quant à l'âge d'entrée ; les entrées entre 20 et 30 ans donnant des écarts négligeables.

Conséquences relatives au déroulement de la carrière.

La référence se fait à un salaire moyen, donc à une carrière moyenne. Si le déroulement de la carrière est différent de la moyenne, l'écart précédent réapparaît suivant un processus analogue.

Supposons que l'écart entre la carrière moyenne pour le groupe et la carrière réelle d'un affilié croît avec l'âge de celui-ci. C'est-à-dire que le salaire soumis à cotisation croît plus vite que le salaire correspondant de l'affilié moyen, pris comme référence. Nous constatons alors des accroissements successifs, par rapport à la référence, auxquels on peut donner un âge de départ, qui est celui auquel il est donné ; ces accroissements sont de plus en plus importants lorsque l'âge croît. Nous avons ainsi une situation analogue au cas précédent ; ce n'est pas l'entrée dans le système à des âges différents, c'est pour un même individu l'entrée dans le système de portions de salaires à des âges différents. L'affilié est représenté dans le groupe non seulement par son âge, mais aussi par le salaire qu'il touche à chaque paye. Plus l'âge auquel est attribué l'accroissement est élevé, plus le taux de cotisation supporté par cet accroissement devrait être fort, et ceci pour la même prestation. Garder le taux ordinaire donne un avantage aux bénéficiaires d'une promotion supérieure à la moyenne, et par conséquent désavantage ceux qui prennent du retard, par rapport à la carrière moyenne du groupe.

Il y a ainsi un bénéfice par non discrimination de rapidité de carrière, au profit des plus gros salaires, bénéfice d'autant plus grand que l'écart de traitement sera obtenu à un âge plus élevé. Ceci légitime le plafond de salaire pour l'assiette des cotisations. Dans le cadre d'une entreprise moyenne, le pourcentage d'affiliés ayant une carrière très nettement différente de la carrière moyenne, sera faible, et globalement les répercussions seront peu apparentes.

Exemple : de 25 à 55 ans carrière normale, de 55 à 65 ans traitement double de celui de la carrière normale. Avec les chiffres et les hypothèses de l'exemple précédent on obtient une bonification de

20 % pour la moitié du traitement entre 55 et 65 ans, soit une bonification de 4 % du total de la retraite.

L'unicité du point pénalise ceux qui ont un avancement moins rapide que la moyenne, c'est-à-dire ceux qui auront les retraites les moins fortes. La fixation d'un plafond de salaire soumis à cotisation apporte une correction, en rendant le groupe plus homogène dans ses caractéristiques relatives aux salaires. Ce plafond donne en outre une stabilité plus grande à la caisse, car les hauts salaires sont relatifs à une population réduite, donc les écarts dans la mortalité seront moins facilement compensables, et qui de plus seront affectés d'un poids plus grand (retraite élevée pour cette catégorie).

6. — Incidences des méthodes de détermination de S et V .

En général, la méthode employée pour calculer S , tend à affecter à la cotisation moyenne, un même nombre de points, d'année en année. Si la structure salariale du groupe reste identique au cours du temps, on peut passer d'une qualification à une autre par le jeu de coefficients, d'où proportionnalité sans distorsions.

Si la structure salariale varie, on affecte à un sous-groupe non individualisé pratiquement, le salaire de référence S bien qu'il n'en soit pas représentatif, et ceci même à un coefficient constant près. Pour voir les réactions dans le groupe, il faut comparer l'évolution au cours du temps de la masse des salaires de chacun de ces sous-groupes, à l'évolution de la masse totale des salaires. Si la masse des salaires de l'un de ces sous-groupes croît constamment par rapport à la masse totale, il fait profiter le groupe de son expansion, donc il est désavantagé du fait de son appartenance à la caisse.

De même, si un sous-groupe voit l'augmentation des salaires retardé par rapport à d'autres sous-groupes, le décalage lui donne une pénalisation car S augmente, donc le nombre de points alloués diminue, alors que la cotisation représente la même privation.

Même en gardant constant le rapport entre V et S , la fixation de S n'est pas indifférente aux individus, bien qu'elle le soit pour le groupe. Pratiquement, il sera difficile de dire qui sera le plus avantage, les décalages et les fluctuations n'étant pas spécifiques d'un sous-groupe, il s'établit des compensations dans une certaine mesure. Ceci ne sera pas ressenti par les affiliés, les variations du coût de la vie et des salaires masquant l'effet secondaire de la détermination de S en tant que valeur moyenne.

La fixation de la grandeur V se fait à un niveau qui doit permettre d'effectuer les prestations avec les ressources, ce qui suppose au moins l'équilibre financier annuel. De plus, elle résulte du choix entre l'affectation ou non d'une partie des cotisations aux réserves (prévisions à long terme). La constitution de réserves réduit les avantages des retraités actuels au profit des retraités futurs. Si V n'est pas déterminé par des facteurs extérieurs à la caisse (concurrence entre caisses par exemple), il l'est par les prévisions de la direction, qui pourront d'ailleurs se révéler inexactes. C'est lors de la fixation de V que se feront sentir les plus fortes pressions de la part des intéressés, et cette fixation pourra créer de nouvelles distorsions.

La détermination de S peut créer des distorsions entre divers

éléments du groupe ; elles se cristallisent dans les points alloués, et la fixation de V ne changera rien, pouvant seulement superposer des distorsions dans le temps.

7. — *Conclusions.*

Pour un groupe stable, homogène, de structures invariables, le point est parfait, mais un tel groupe est hypothétique. En réalité du fait même de sa simplicité, le point crée toutes sortes de distorsions qui seront acceptables tant qu'elles ne seront ni trop grandes, ni trop évidentes. Elles sont imputables à l'existence même du groupe, base fondamentale de la répartition, à la solidarité, à la mutualité des affiliés. Vouloir éliminer ces distorsions nécessiterait le retour aux contrats individuels, mais les calculs en répartition sur longue période donneraient lieu à des erreurs qui se compenseraient pour le groupe, mais non pour un individu ; ces erreurs vraiment aléatoires seraient du même ordre de grandeur que les distorsions. Réduire celles-ci se ferait au détriment de la simplicité du système.

Le point ne résout pas tous les problèmes par sa seule existence, ce n'est qu'un moyen au service d'une technique. L'abstraction risque de cacher des déséquilibres fondamentaux, donc implique une surveillance constante.

Le point est aussi un élément juridique, établissant des liens entre la cotisation, la prestation et le groupe. Le point détermine les obligations conditionnelles et à terme de la caisse, bien qu'elles ne soient pas entièrement liquidées.

SECTION II : **Etude Pratique**

1. — *Evaluations relatives au point.*

En présence d'un groupe homogène, de structure invariable, c'est-à-dire stationnaire, les variations économiques donnent S et V, dont le rapport est constant, ainsi que nous l'avons dit plus haut.

Ce rapport dépendra de l'âge de mise à la retraite et de la durée de cotisation. Si cette durée est supérieure à 30 ans, elle aura une incidence négligeable.

Pour une mise à la retraite à 65 ans, on trouve $S/V = 11$ (en tenant compte d'une reversibilité de 50 % au profit du conjoint survivant). Pour des âges de mise à la retraite différents, on fait usage des coefficients d'anticipation.

Exemple : Retraite à 57 ans, coefficient d'anticipation par rapport à 65 ans : 56 % alors :

$$\frac{S}{V} = \frac{11}{0,56} = 20.$$

Ce rapport est un invariant pour un groupement type, c'est un point de repère pour un groupe réel. $S/V = 11$ signifie que, toutes choses égales d'ailleurs, une cotisation de 11 francs donnera droit à une rente viagère de 1 franc à partir de 65 ans (monnaie stable).

Si en pratique, S/V est plus petit que 11 (retraite à 65 ans), cela revient à dire que V est trop grand, donc que les prestations sont à un niveau supérieur à ce qu'elles devraient être, ou à ce qu'elles seraient dans le cas d'un groupe défini comme précédemment. L'existence de quelques réserves peut cependant améliorer le régime.

Un taux annuel moyen de 1 % pour la croissance du groupe donnerait un rapport de 9 environ. Le test global, au sujet de la valeur du point, conduit le plus souvent à une valeur du rapport S/V comprise entre 9 et 10, pour que l'équilibre de la caisse soit stable. Des valeurs différentes conduiraient obligatoirement à des ajustements, ramenant le rapport à l'intérieur des limites normales. Si la caisse fait une politique démagogique, ce rapport a une valeur trop faible, et devra croître par la suite.

2. — *Cas de la C.R.E.P.P.S.A.*

Cet exemple concerne le personnel des sociétés d'assurance. Le mécanisme du point n'est pas celui que nous avons décrit ; les idées générales subsistent, cependant.

Le plafond de la sécurité sociale intervient dans les calculs, et le caractère d'unicité du point disparaît, bien que cela n'apparaisse pas au premier abord.

Les cotisations se composent de 13 % de la tranche du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (dont 6 % à la charge de l'employé), et de 5 % du total des traitements, à la charge de l'employeur. Les rentes servies pouvant être affectées d'un coefficient de rendement au maximum égal à 1, sont égales à un soixantième du traitement, converti en points, par année de service : la tranche inférieure au plafond de la Sécurité Sociale n'étant comptée que pour moitié.

La reversibilité se fait à 60 %.

La valeur V du point, fixée chaque année, sert à convertir les cotisations en points, en appliquant une formule, et les points en allocations.

Les salariés dont le traitement est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale ne versent pas de cotisations personnellement, et auront une retraite qui suivant nos notations donne $S/V = 6$, au coefficient de rendement près.

Les salariés dont le traitement est supérieur au plafond de la Sécurité Sociale sont désavantagés par rapport aux précédents, leur retraite correspond à un rapport S/V variable qui croît de 6 à 11 (au coefficient de rendement près), lorsque leur salaire croît du plafond de la Sécurité Sociale à l'infini ; avec la valeur 9 pour un salaire double du plafond.

En résumé, la caisse fixe un minimum au rapport S/V : 6 ; ce rapport ne pouvant être supérieur à 11 ; mais le coefficient de rendement donne la possibilité d'augmenter ce rapport. Si ce coefficient n'existait pas, ou ne fonctionnait jamais, nous aurions l'exemple d'un régime où le point ne servirait qu'à constater la cotisation, point de cotisation ; il y a cependant de fortes chances qu'il intervienne dans les calculs avant la fin de la période de démarrage.

Le système retenu par la C.R.E.P.P.S.A., avantage les petits salariés, en écartant l'unicité du point au niveau de la cotisation, car

une fois attribués les points deviennent fongibles. Ainsi que nous l'avons vu au sujet des distorsions créées par le point, les hauts salaires sont avantagés ; dans le cas de la C.R.E.P.P.S.A., les petits salaires le sont aussi et dans une proportion plus grande, et comme le système ne fait pas disparaître les distorsions, il y a tout lieu de penser que les affiliés d'une zone intermédiaire de salaire sont désavantagés.

3. — *Cas de l'I.R.E.P.S.*

Comme dans l'exemple précédent, V n'est fixé qu'implicitement, avec possibilité de lui appliquer un coefficient de rendement au maximum égal à 1. Avec nos notations $S/V = 7$ qui est donc un minimum, le coefficient de rendement ne pouvant que faire croître le rapport.

Le règlement indique la méthode pour calculer S , une lecture rapide pourrait laisser croire que les engagements sont déterminés, et que le point correspond à un point de traitement ou de cotisation. L'article 14 du règlement fait mention d'un coefficient de pondération, et nous revenons au cas ordinaire que nous avons décrit dans ce chapitre. La clause n'est pas très apparente et risque de faire considérer le cas le plus favorable (pas d'application de coefficient), comme le cas normal.

Depuis 1953, le rapport S/V a constamment déchu de 11 à 8 ; c'est-à-dire qu'il a varié dans le sens contraire de ce qui paraît normal, mais nous sommes pendant la période de démarrage, et la situation n'est pas stabilisée.

4. — *Valeurs du rapport pour quelques caisses.*

Alors que nous l'estimons compris entre 9 et 10 pour la période consécutive au démarrage de la caisse, nous constatons les valeurs suivantes pour quelques caisses, et pour ces dernières années :

A.G.I.R.C.	: de 8 à 6
A.G.R.R.	: 6
C.I.R.R.I.C.	: de 6 à 5
I.R.C.A.C.I.M.	: de 8 à 7,5
I.R.P.S.I.M.M.E.C.	: de 7,5 à 6
I.R.E.P.S.	: de 11 à 8
U.N.I.R.S.	: 7

(Se reporter aux chapitres II et III du titre I, pour la signification des abréviations concernant les caisses).

Le rapport est fortement variable d'une caisse à l'autre, et dans le temps, pour une même caisse. Il est inférieur à nos valeurs théoriques, et quelquefois il n'en représente que la moitié. La période de démarrage n'est pas suffisamment entamée pour que les tendances de réadaptation soient visibles, mais elles agiront ultérieurement dans le sens d'une augmentation du rapport.

Comme au démarrage les charges sont moindres que celles de la période suivante, on peut déduire des chiffres précédents que les prévisions à longue période ne sont pas utilisées par les caisses, et que des ajustements seront nécessaires.

5. — *Chiffres concernant les caisses de retraites par répartition.*

Pour permettre les comparaisons avec les caisses existantes, nous allons donner certains chiffres théoriques, calculés en prenant la population française comme base.

Pour obtenir à 65 ans une retraite équivalente à 50 % du traitement moyen il faut :

un taux de cotisation de 14 % si la durée de cotisation est 40 ans,
un taux de cotisation de 16 à 17 % si la durée de cotisation est 35 ans,
un taux de cotisation de 18 à 20 % si la durée de cotisation est 30 ans.

Il est entendu que ces chiffres ont été établis en accordant au conjoint survivant une reversibilité de 50 %, et en comptant les frais de gestion pour 5 % des cotisations perçues.

Au cas où la retraite serait prise à un âge différent, le montant de la rente sera multiplié par un coefficient d'anticipation ou d'ajournement ; voici les coefficients que l'on peut retenir, en faisant une interpolation proportionnelle pour les âges non indiqués et compris entre 55 et 70 ans.

55 ans : coefficient 0,45
60 ans : coefficient 0,70
65 ans : coefficient 1
70 ans : coefficient 1,60

Les caisses indiquent quelquefois le nombre d'actifs par retraité, qu'elles prennent comme base de leurs calculs. Traduits selon cette méthode d'évaluation les chiffres précédents donnent :

Pour la retraite à 65 ans :

45 ans de cotisation correspondent à 4 actifs par retraité
40 ans de cotisation correspondent à 3,6 actifs par retraité
35 ans de cotisation correspondent à 3 actifs par retraité
30 ans de cotisation correspondent à 2,6 actifs par retraité

Pour la retraite à 60 ans :

40 ans de cotisation correspondent à 2,6 actifs par retraité
35 ans de cotisation correspondent à 2,3 actifs par retraité
30 ans de cotisation correspondent à 1,9 actifs par retraité

Ceci indique que le nombre d'actifs par retraité n'est vraiment significatif que s'il lui est adjoint la durée de cotisation et l'âge de la retraite, en fonction desquels il est établi.

CHAPITRE III

UN REGIME COMPLEMENTAIRE : L'U.N.I.R.S.

L'Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés (U.N.I.R.S.) est un régime complémentaire de la Sécurité Sociale, fondé à la suite d'une recommandation signée le 15 Mai 1957, et dont les statuts ont été approuvés par un arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale du 20 Mai 1957. Les signataires de cette recommandation, analogue à une convention collective par certains aspects, sont le Conseil National du Patronat Français et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières du côté patronal, la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et la Confédération des Travailleurs Chrétiens du côté salarié. Les entreprises adhérentes ont toutes été représentées, il n'en est pas de même des salariés, vu l'absence de certaines organisations syndicales. En cas de litige, il sera peut-être utile de recourir à la notion juridique de groupe.

Il y a beaucoup de règles communes dans les divers régimes de prévoyance issus du décret de juin 1946 ; nous choisissons l'UNIRS comme exemple pour deux raisons : c'est le dernier régime créé (il fonctionne depuis peu de temps, mais il a pris une grande extension dès sa naissance), il s'est donné une assiette assez large, du même type que l'A.G.I.R.C., ce qui lui confère une vocation au regroupement, sur le plan national, des régimes de faibles dimensions.

1. — *Caractères généraux.*

Le régime ne garantit pas des prestations d'un montant déterminé, mais un prospectus de l'U.N.I.R.S. indique : « selon les prévisions, la retraite correspondante à une cotisation contractuelle de 4 % serait, pour une carrière de 30 ans, de l'ordre de 20 % du salaire moyen revalorisé de l'intéressé ». Les prévisions ne nous semblent pas très bien fondées, car nos calculs donnent environ 11 % du salaire moyen, contrepartie d'une cotisation de 4 % pour une mise à la retraite à 65 ans. D'où une promesse, non sanctionnable juridiquement, d'avantages presque doubles de ceux que nous estimons pouvoir être maintenus sur une longue période.

Dans une note de l'U.N.I.R.S. nous lisons cependant : « On a assisté à une compétition entre régimes de toutes natures, offrant parfois peu de garanties, allant jusqu'à sacrifier consciemment l'avenir au présent » ; et dans le procès-verbal de fondation : «...Considérant les difficultés croissantes que le développement désordonné des retraites complémentaires de salariés entraîne du point de vue technique, économique et social ».

Nous sommes d'accord avec ces opinions, qui nous semblent

incompatibles avec les chiffres du prospectus, à moins de trouver un complément de ressources dans les clauses améliorant l'équilibre financier.

Le taux de cotisation est relativement bas, de 2,5 % à 4 % sur le salaire total ; la prestation sera faible et ne pourra qu'être un complément de revenu tant que le taux de cotisation ne sera pas augmenté. Ce complément sera inférieur à la retraite de la Sécurité Sociale. La généralisation de la retraite est en bonne voie : application possible à tous les salariés, cotisation portant sur le salaire total, mais ne sera pas encore atteinte, quant au montant de la prestation, pour lui donner le caractère d'un revenu suffisant, ou d'un salaire différé.

La faiblesse du taux rendra moins évident le décalage entre promesses et réalités, ce sera un facteur de souplesse du point de vue psychologique. Etant donné que 60 % au moins de la cotisation est à la charge de l'entreprise, on peut dire qu'en toutes circonstances, le salarié recevra plus que les prestations résultant de sa cotisation propre, selon les évaluations du prospectus.

Au démarrage du régime, le salaire de références a été fixé à 107 francs, et la valeur du point à 16 francs ; ce qui fait pour le rapport S/V environ 7.

La gestion administrative est confiée à des institutions de retraite auxquelles adhèrent les entreprises. Les seuls liens juridiques que connaissent les participants salariés et les entreprises adhérentes, se situent entre eux et l'institution. La réalité technique et la notion de groupe en particulier, se situent au niveau de la Caisse U.N.I.R.S. ainsi que l'indique l'annexe III du règlement portant compensation totale et obligatoire entre les institutions. Le Conseil d'Administration de l'U.N.I.R.S. assure la gestion technique, coordonne, opère la compensation et exerce son contrôle.

2. — Caractères de la gestion technique.

Théoriquement, le groupe doit devenir assez important puisqu'il tend à réunir les salariés de plus de 21 ans, non affiliés à l'A.G.I.R.C. ou à l'I.R.C.A.C.I.M. (Institution de retraite des contremaîtres et chefs d'atelier de l'industrie métallurgique). Un tel groupe est conforme à notre définition, car sa population dépassera le minimum statistiquement nécessaire, et son recrutement se fera sur une base nationale et interprofessionnelle. Le groupe opérera une compensation interne susceptible de maintenir une stabilité dans ses valeurs moyennes.

L'unité de temps adoptée est la période quinquennale. L'adhésion se fait pour une période de 5 ans renouvelable par tacite reconduction de 5 ans en 5 ans (art. 4). Des pénalités sont prévues pour décourager les démissions. La stabilité ne résulte pas des règles juridiques mais en fait, un bon fonctionnement et une assise assez large pourront lui donner la pérennité qui est une condition nécessaire en la matière. La période quinquennale se retrouve à d'autres occasions : l'entreprise peut changer d'institution au terme d'une période de 5 ans après accord entre l'employeur et la majorité des salariés ; le relèvement du taux de cotisation ne peut se faire qu'au terme d'une période de 5 ans.

La modalité d'application est le point, fonctionnant comme nous l'avons décrit au chapitre précédent. Le salaire de référence est unifié pour toutes les institutions, l'U.N.I.R.S. en fixe annuellement la valeur pour attribuer un nombre de points constant, au salaire moyen. Les comptes en points sont individuels. La valeur du point est unifiée. Elle s'obtient en divisant, par la moyenne probable sur 10 ans des points à servir, les cotisations nettes, c'est-à-dire les cotisations perçues d'où l'on déduit les remboursements, les rachats de cotisations, les dotations aux frais de gestion et au fonds social. Il est précisé que le rapport S/V devra être supérieur à 7 à partir de 1962, début de la seconde période quinquennale.

La cotisation est assise sur le salaire brut, servant de base à la déclaration fournie par l'employeur à l'Administration des Contributions directes ; 60 % au moins est à la charge de l'entreprise. Ainsi le régime est complémentaire à la Sécurité Sociale par suite de la faiblesse du taux de cotisation ; c'est une complémentarité des prestations et non une complémentarité d'assiette, puisque la portion du salaire soumis à retenue pour la retraite de la Sécurité Sociale subit aussi la retenue du régime U.N.I.R.S.

L'Annexe I au règlement institue la « pesée des entreprises » dans les conditions d'adhésion. Pendant les 10 premières années d'admission dans le régime, une entreprise peut voir sa cotisation modifiée par une surprime ou une ristourne, suivant sa structure démographique. Dans le but de déterminer les charges probables au cours des quinze années suivant l'adhésion, on affecte à chaque affilié, actif ou retraité (de plus de 50 ans), un coefficient fonction de la durée de vie probable et du nombre d'années constituant la carrière dans l'entreprise. La comparaison de la somme de ces coefficients au nombre d'affiliés de l'entreprise, détermine si la structure démographique est meilleure (ristourne) ou plus mauvaise (surprime) que la structure moyenne.

Sans étudier à fond le mécanisme de la « pesée », nous dirons qu'il est incomplet. En effet, la pesée ne modifie la prime que pendant les 10 premières années ; si elle est destinée à la période de démarrage, la durée est trop courte, d'autant que seuls les plus de 50 ans entrent en ligne de compte. Les entreprises dont l'effectif des participants n'excède pas 20 personnes n'y sont pas soumises ; ces entreprises sont pourtant celles où la compensation, en leur sein, sera la plus imparfaite donc où la pesée serait le plus nécessaire, abstraction faite du supplément de travail administratif. Les modifications de cotisation ne sont appliquées qu'en présence d'un écart important par rapport à la situation considérée comme moyenne : l'écart doit être supérieur à un tiers.

La pesée peut entraîner une modification de la cotisation de l'employeur, mais vu les restrictions ce sera rarement le cas, et la portée en sera faible. La logique de la répartition n'en a nul besoin, l'attribution de droits gratuits n'entraînant que peu de discrimination entre les divers cotisants. La pesée renforce cependant la solidarité dans le cadre de l'entreprise et peut être utile psychologiquement pour attirer les entreprises ayant une population jeune, tout au moins au démarrage du régime. L'âge de la Caisse U.N.I.R.S. est alors prépondérant sur la période de 10 ans liée à l'adhésion.

Lorsque le nombre des points en compte est trop faible à l'époque de la liquidation (inférieur à 400, ou 500 si ce sont les orphelins

qui en bénéficient), l'institution rachète les cotisations. La valeur de rachat représente un capital revalorisé, car elle s'obtient en multipliant le nombre de points par le salaire de référence à l'époque du rachat.

Les frais de gestion sont pris sur une dotation s'élevant à 8 % des cotisations, pendant les deux premiers exercices, mais qui pourra être réduite par la suite. Il est aussi prévu (art. 30) un fonds social, destiné à l'attribution à titre individuel de secours exceptionnels, et alimenté : par une partie des cotisations (au maximum 3 %), par l'excédent éventuel des prélèvements pour frais de gestion, et par une quote-part de la participation aux bénéfices issue de la convention avec les compagnies d'assurance. Le fonds social ne peut être utilisé pour corriger systématiquement les erreurs ou les lacunes du règlement, mais il apporte une amélioration aux cas individuels jugés trop rigoureux. Le fonds social permet de personnaliser le système, mais agit dans un domaine extérieur à la retraite, et risque d'introduire l'arbitraire pour la désignation des attributaires. Ce fonds peut être contrôlé facilement par de petites institutions ; dans le cas d'institutions puissantes, le fonds social sera important, les affiliés ne se connaîtront pas tous et ne seront pas tous connus du conseil d'administration ; le fonds risque alors d'être détourné de son but au profit d'autres critères d'attribution. C'est encore un exemple où la taille de l'organisme intervient pour juger un système.

Ce qui reste après le paiement des allocations et les prélèvements précédents constitue la réserve globale ; cette dernière a un rôle passif, apparaît comme un résidu et répond à la définition que nous avons donnée.

3. — *Avantages complémentaires accordés aux affiliés.*

En cas d'incapacité de travail, ou d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident, le participant a droit à l'attribution de points gratuits calculée sur la base du salaire antérieur ayant été soumis à cotisation. Les coefficients d'anticipation ne sont pas appliqués dans ce cas, lorsque l'intéressé demande la liquidation de son allocation avant 65 ans. Dans l'optique de l'assurance individuelle cet avantage correspondrait à l'adjonction d'un contrat d'assurance maladie au contrat de rente viagère, les risques étant différents. Dans l'optique du groupe et de la répartition il n'est pas aussi sûr que ce soit une clause en quelque sorte extérieure. En effet l'affilié ne sort pas du groupe, il n'est plus en mesure de payer sa cotisation, mais c'est contre son gré ; et nous pouvons faire une analogie avec le cas des anciens salariés qui n'ont pu cotiser et auxquels on attribue des droits gratuits. Du point de vue juridique, la faculté contributive est en dehors des critères du groupe, qui est destiné à donner une retraite à ses membres, la cotisation créant des ressources par des prélèvements sur les revenus d'une manière équitable et acceptable.

Le conjoint survivant a droit à 50 % de la retraite, et chaque orphelin de père et mère à 20 % jusqu'à sa majorité. La veuve peut en bénéficier à partir de 55 ans, ou immédiatement si elle est invalide ou si elle a deux enfants mineurs à charge. Le veuf n'en bénéficie qu'à 65 ans, ou à 60 ans s'il est inapte au travail. Le service de l'allocation cesse en cas de remariage. La notion de groupe n'in-

tervient pas à ce sujet ; il faut se mettre à l'échelon de l'affilié, pour lui la retraite est un revenu affecté à la famille ; c'est le caractère de salaire différé qui prédomine et qui réclame cet accessoire.

Le régime prévoit une série de majorations : 10 % pour les participants nés avant 1886 ; 5 % pour une présence continue d'au moins 20 ans dans l'entreprise ; de 10 % par enfant à charge de moins de 18 ans ; validation comme années de service dans l'entreprise des années de mobilisation aux titulaires de la carte du combattant. Ces majorations ne reposent sur aucune base technique ou juridique, et présentent les mêmes caractères que le fonds social ; individualiser un peu les prestations, accorder des avantages peu onéreux pour le régime, ce qui implique une certaine démagogie.

Si le participant prolonge son activité au delà de 65 ans, il n'est plus perçu de cotisation. Mais il n'est pas prévu de coefficient d'ajournement, ce qui est anormal car l'âge de mise à la retraite a une grosse importance sur le montant des prestations. D'ailleurs si l'affilié prend sa retraite entre 60 et 65 ans son allocation est multipliée par un coefficient d'anticipation, représentant un abattement de 5 % par année d'anticipation, l'âge normal de mise à la retraite étant 65 ans. L'analogie en cas d'ajournement n'est pas prévu, donc pas de majoration. Cette mesure incite les affiliés à ne pas différer leur mise à la retraite.

Le relèvement du taux de cotisation entraîne automatiquement et rétroactivement, une affectation de points supplémentaires comme si le taux avait toujours été le plus récent. C'est un moyen d'utiliser les ressources supplémentaires, dues à l'augmentation des cotisations, et c'est dans la logique de la répartition. On pourrait concevoir d'augmenter la valeur du point, ce serait au détriment de la stabilité des valeurs moyennes, car après une brusque augmentation de V, cette valeur se mettrait à décroître progressivement pour retrouver son niveau normal. Ce serait faire prédominer la courte période, de nouvelles distorsions naîtraient ; les plus avantagés seraient les retraités, au moment de la rupture de taux. On pourrait mettre le supplément de cotisation en réserve, mais cette dernière risquerait de devenir trop importante. La solution retenue par le règlement de l'U.N.I.R.S. est une bonne application de la notion de groupe, par son désir d'assurer une continuité dans les évolutions.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise avant la date d'effet de l'adhésion, ont droit à la validation de leurs services, s'ils justifient d'au moins 10 ans de présence dans l'entreprise et de ne l'avoir quittée qu'après 1927 (art. 16). Les années de service accomplies avant la date d'effet de l'adhésion donnent droit à l'attribution de points gratuits. Le montant de ces points est égal au produit du nombre d'années validées par la moyenne de référence correspondant aux salaires des trois dernières années qui précèdent la date d'adhésion de l'entreprise. Si l'intéressé n'a pas atteint l'âge de 55 ans au cours de ces 3 années il subit un abattement de 8 % ; et si ces 3 ans se situent avant 1949 l'attribution est forfaitaire : 80 points par année validée.

Nous avons mentionné que la logique de la répartition oblige la validation des services passés ; avant l'adhésion le groupe est virtuel, au point de vue de la retraite, mais lors de la constitution de la caisse l'aspect qu'il présente est dynamique ; les événements du passé se sont cristallisés dans la structure du groupe. Une rétro-

activité est logique et suppose que si le groupe n'est pas apparu plus tôt à la vie juridique, il existait matériellement ; une décision antérieure aurait conduit à l'époque de l'adhésion à la physionomie qui est observée. Le fait que la validation ne soit pas intégrale est un peu arbitraire, mais correspond à la technique financière : frais d'installation, constitution de réserves, et à une légère pénalisation pour n'avoir pas cotisé. Notons toutefois que dans le cas U.N.I.R.S. les discriminations entre plus de 55 ans et les autres, entre ceux qui ont quitté l'entreprise avant 1949 et les autres, etc... ne sont ni homogènes, ni logiques.

En cas de faiblesse des charges, l'appel des cotisations sera partiel (sans pouvoir être inférieur à 80 %) s'il y a 2 ans de cotisation en réserve. Les droits des affiliés sont ceux de la cotisation normale. Cette possibilité ne sera utile que si les prévisions sont faites sur une longue période, afin de ne pas s'en servir comme surenchère au démarrage du système. Il y a en effet intérêt à ne pas accumuler des réserves trop importantes si leur consommation est lointaine, en raison de la dépréciation monétaire.

4. — *Clauses améliorant l'équilibre financier.*

La démission d'une entreprise entraîne une pénalité. Il est utile de maintenir le lien entre la caisse et l'entreprise et de décourager les départs. La stabilité relative du groupe est à ce prix. La démission ne peut intervenir qu'en vertu d'une convention collective nationale, d'une décision des pouvoirs publics, ou d'un accord constaté par un vote à bulletins secrets des deux tiers des participants, cotisants d'une part, retraités de l'autre. Les participants et leurs ayants droits cessent de pouvoir faire valoir aucun droit, et l'entreprise doit payer à l'institution une indemnité qui ne peut pas être supérieure à 2 ans de cotisation (art. 6). La sortie d'un sous-groupe entraîne son exclusion totale et rétroactive, car la notion de groupe est dynamique et sa compréhension nécessite d'établir une liaison entre le passé et l'avenir. Ce qui est possible pour un individu ne l'est plus pour un sous-groupe qui comporte le renouvellement des individus dans son évolution. Le niveau de la pénalité est compatible avec notre théorie de la réserve en répartition.

Le taux de cotisation n'est pas réductible (art. 11). Une diminution du taux réduit les versements, d'où par l'intermédiaire de la valeur du point, réduction des droits acquis pour conserver l'équilibre financier. Le règlement évite ainsi les ruptures dans les valeurs moyennes relatives au point.

Les cotisations sont précomptées par l'employeur lors de chaque paye. En cas de retard, l'employeur doit une majoration de 1,5 % par mois.

Le bénéfice de la double cotisation patronale et salariée, n'est ouvert qu'à l'expiration d'une période de 3 ans de présence continue dans la même entreprise, dite période d'attente. Si le salarié quitte l'entreprise avant la fin de cette période, les cotisations patronales restent à la caisse, et le salarié ne garde que le bénéfice de ses propres versements (art. 46 du décret du 8 Juin 1946). Les services antérieurs à l'adhésion de l'entreprise comptent pour cette période ; les accords interentreprises sont possibles.

L'entreprise précise la période probatoire de 6 mois à 1 ans ; l'affi-

liation du salarié ne prenant effet qu'après cette période, ou après 21 ans. Les cotisations peuvent être versées rétroactivement pour tous les participants d'un adhérent (art. 5). C'est en somme une mesure complémentaire à celle de l'alinéa précédent, destinée à tenir compte de la fidélité à l'entreprise ; c'est aussi une mesure de gestion administrative pour déterminer clairement les affiliés.

La retraite est subordonnée à la cessation d'activité, sans qu'il soit prévu de coefficients d'ajournement (art. 17). Des pénalités peuvent être encourues en cas de cessation fictive d'activité. La caisse est ainsi créditée des arrérages non distribués. L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé peut prétendre à partir de 65 ans sera imputée, à moins que le salarié n'y renonce, sur les cotisations patronales. Ces règles ne sont pas des conséquences techniques ou juridiques de la répartition.

L'imputation de l'indemnité de licenciement peut s'expliquer d'une manière historique. Le contrat de travail et le contrat de rente viagère avec participation patronale sont deux contrats différents, il peut donc y avoir des contradictions, si la jonction n'est pas faite entre les deux contrats. L'impossibilité de remanier un contrat de travail à durée indéterminée et la disposition légale prévoyant une indemnité de licenciement, ont fait que certains employeurs se sont refusés à faire cumuler aux intéressés la rente et l'indemnité, lors de la mise à la retraite. L'arbitrage Grumbaum-Balin, rendu en 1936 à propos d'une affaire opposant des journalistes à leurs employeurs, adopta la règle de l'imputation de l'indemnité de licenciement sur le montant de la rente. Cette idée fut reprise par l'I.R.P.V.R.P. (Institution de Retraite et de Prévoyance des Voyageurs, Représentants et Placiers). La règle est passée dans le règlement de l'U.N.I.R.S.

La gestion financière est assurée par des compagnies d'assurances ou la C.N.A.V. ; la capitalisation des réserves fournit un appoint au régime. Un appel partiel des cotisations est possible si les réserves atteignent 2 ans de cotisation ; l'appoint dans ce cas ne saurait dépasser 10 % environ, si le taux de capitalisation est 5 %. La gestion financière n'est pas en mesure de combler l'écart mentionné au début du chapitre.

5. — *Gestion financière.*

Le régime de l'U.N.I.R.S. associe les compagnies d'assurance d'une façon équivoque et incomplète. En effet l'introduction en matière de prévoyance libre, de sociétés commerciales, risque de mécontenter les affiliés qui retiendront le caractère commercial de l'opération, alors que seule la gestion des réserves est en jeu. Les compagnies d'assurance sont étrangères à la gestion technique ; la distinction se fait difficilement pour beaucoup de personnes.

Les compagnies d'assurance s'écartent de leur domaine puisqu'elles passent avec les institutions un contrat de gestion de capitaux. Ce contrat n'a pas encore été rendu public, mais sera du même genre, probablement, que ceux conclus avec d'autres régimes ; c'est-à-dire que l'opération sera camouflée juridiquement sous l'épithète : capitaux différés d'un an ; ce qui entraîne des travaux administratifs inutiles.

Aux échéances, les compagnies reçoivent les cotisations globale-

ment avec la liste des participants suivant leur âge. Les sommes reçues sont affectées à des contrats de capital différé d'un an, calculés avec une certaine table de mortalité et un taux de capitalisation de 4,5 %. Au bout d'une année les compagnies versent à l'institution les sommes promises augmentées d'une participation aux bénéfices, et ainsi de suite. L'institution verse les allocations de retraite suivant ses critères propres, indépendants du contrat de gestion financière. Les bénéfices des compagnies proviennent de l'écart entre la table de mortalité et la réalité, ce qui est très faible pour de tels contrats d'un an, et de la différence entre le taux de rendement réel des placements et le taux de capitalisation promis, mais il faut déduire les frais de gestion correspondants ; dans ce cas le bénéfice des compagnies semble hypothétique.

L'institution de retraite prête des fonds aux compagnies d'assurance, mais ne les fait aucunement participer à la retraite, du point de vue technique. Nous émettons quelques réserves sur de telles pratiques. Il ne nous semble pas que les compagnies ont besoin de fonds qui ne leur rapportent pas grand'chose, ou peut-être même qui leur coûteront. Il ne nous semble pas que ce genre d'opération est juridiquement licite, et que ce soit une façon de s'intéresser au problème de la retraite.

6. — *Appréciation sur l'U.N.I.R.S.*

Le régime débute seulement, il faut donc plusieurs années pour le juger efficacement. Les règles énoncées dans le règlement de la caisse sont souvent bonnes, mais ne pourront réussir que si le groupe prend une certaine ampleur. Le seul grief vraiment important que nous sommes amenés à faire, concerne les évaluations trop optimistes du prospectus, alors que les prestations ne sont pas garanties ; ceci rendrait à indiquer que les évaluations sur longue période ne sont pas faites, et peut-être même pas envisagées ; les références sont toujours à 5 ou 10 ans. Même en ne posant pas des règles juridiques pour une période supérieure, il est utile d'envisager les répercussions techniques à long terme.

Le règlement fait de nombreuses et bonnes applications de la notion de groupe, ainsi que nous l'avons mentionné au cours du chapitre.

On peut voir une série de mesures étrangères à la retraite, et qui nuit à l'homogénéité du règlement : l'imputation de l'indemnité de licenciement, la création d'un fonds social.

CONCLUSIONS ET SUGGESTIONS

Pour conclure cette étude, nous allons essayer de présenter dans un ordre logique les options qui apparaissent. Puis nous donnerons quelques suggestions, pour le cas où ces options seraient prises dans le sens indiqué.

Doit-il exister, en matière de retraite, un secteur libre, qu'il soit ou non à caractère commercial ? Une réponse négative rendrait cette étude sans objet, et ne serait pas conforme à l'état de fait actuel. Cependant la question doit être posée, pour connaître les formules considérées comme normales. Nous répondrons affirmativement à cette première question.

Le choix par l'Etat de s'occuper intégralement du problème peut être admis. Ce qui peut se réaliser, par l'extension de la Sécurité Sociale, ou par le canal d'une caisse de compensation nationale et obligatoire. L'extension de la Sécurité Sociale, pour donner à la retraite sa plénitude, serait un moyen d'augmenter la mutualité et d'uniformiser le niveau des prestations par l'action d'un lien impératif. Ce serait aussi l'absorption de tous les organismes existants, et la reconnaissance du caractère national de la retraite, de la même façon que pour l'assurance maladie des salariés. Mais notons que l'extension des prestations de la Sécurité Sociale changerait la structure de celle-ci. Actuellement les sommes consacrées à la retraite sont faibles comparées aux autres rubriques, et leurs fluctuations sont ainsi facilement amorties par le budget global. Les charges sont raisonnables pour le moment et ne sauraient être considérablement accrues. De plus il n'est pas demandé à des prestations assez faibles et devant être complétées, des caractéristiques aussi précises, que pour une retraite unique, quant à son montant en particulier.

La deuxième option concerne la résolution du problème social posé par la retraite. La retraite complémentaire doit-elle démarrer comme elle le peut, et au besoin être relayée lorsque le système butera sur un obstacle ? Ou bien, doit-on admettre une condition supplémentaire, celle de l'autonomie complète et durable ?

Dans le premier cas les considérations sociales sont primordiales, il faut avec les moyens immédiatement disponibles mettre sur pied un régime de retraite ; l'équilibre et la bonne marche, pendant une période de dix ou quinze ans, sont des conditions suffisantes ; un

regroupement ou une réforme, si c'est nécessaire, pouvant se faire ultérieurement. Cette optique se résume ainsi : faire démarrer le système, et donner immédiatement le maximum, en comptant sur l'avenir pour fournir une solution complète, les subventions budgétaires n'étant pas exclues.

Dans le second cas, sans vouloir bâtir dans l'absolu, on cherche des solutions assurant la viabilité sur une période assez longue, pour que, l'environnement ne se modifiant pas d'une manière très sensible, c'est-à-dire toutes choses égales d'ailleurs, la situation des retraités futurs ne soit pas plus mauvaise que celle des retraités au démarrage du régime. En un mot, il s'agit de ne pas prendre des positions intenable. Notons que l'expansion économique peut fournir un degré de liberté supplémentaire, car elle permet un accroissement de la cotisation ; la privation est moins que proportionnelle, en cas de croissance du revenu.

Le premier cas n'est pas à rejeter sans examen, mais les données techniques sont mises au second plan. Le second cas suppose une certaine liberté, un équilibre sur longue période, une autonomie complète et durable de l'organisme de retraite. Nous adopterons cette seconde hypothèse pour justifier cette étude, et permettre les discussions théoriques, sans pour cela ignorer, au moment du choix, l'aspect social.

Nous arrivons donc à la détermination d'une solution technique pour un secteur libre, la liberté n'étant pas absolue bien sûr, sachant que l'organisme est destiné à la pérennité, notion essentielle en matière de retraite, et ceci sans ruptures. N'oublions pas que la retraite coûte cher, quel que soit le système retenu ; l'opinion publique doit en prendre conscience par l'information, et ne pas se concentrer sur les régimes spéciaux où la question se pose en termes différents.

L'opportunité économique ou sociale n'est pas actuarielle. Le choix technique est fortement influencé par les positions prises, quant au principe de l'acquisition des droits à pension (charges du passé et droits gratuits). Quels que soient les systèmes retenus, les rentes sont à des niveaux comparables, si l'on considère des conjonctures économiques moyennes. Le système peut alors être repéré par son degré de capitalisation, c'est-à-dire par le niveau du rapport entre les cotisations et les réserves.

Il s'agit de cerner les obstacles techniques et économiques, pour aider à la résolution du débat Capitalisation-Repartition. Nous avons signalé les nombreuses incompatibilités qui s'élevaient entre la technique de capitalisation et le problème de la retraite avec ses impératifs sociaux et économiques. Rappelons-les brièvement : le niveau des rentes ne tient pas compte du rendement réel, donc de l'aspect revenu ou salaire différé de la retraite (même une indexation n'est jamais parfaite, dans les faits elle se trouve souvent liée au comportement de la bourse et à ses fluctuations de plus ou moins grande amplitude), le problème social n'est pas résolu au démarrage d'où l'obligation d'attendre un certain temps après la mise en route pour obtenir un fonctionnement normal, les placements nécessaires sont trop importants pour permettre une généralisation et pour obtenir un investissement rationnel du point de vue national.

Toutes ces raisons restreignent la portée de la capitalisation en

ce qui concerne les retraites, pour tendre à ne lui faire retrouver sa pleine application que lorsque la notion de revenu s'estompe et lorsque la notion d'écart probable devient importante, c'est-à-dire pour les rentes dépassant un certain plafond ; la capitalisation serait alors une « assurance de riches ».

Quant à la capitalisation collective, elle diffère assez peu de la répartition, sauf par son esprit, si la cotisation est du même ordre de grandeur. Une cotisation plus forte, en capitalisation collective, mettrait en cause la faculté contributive et conjuguerait les défauts de la répartition et de la capitalisation. C'est pourquoi nous sommes partisans de la « répartition avec réserves », avec réserves pour bien souligner le caractère de pérennité et de stabilité du système.

Il convient de mentionner pourquoi en sous-titre à « Problèmes de la Retraite » nous avons mis : débat capitalisation répartition, bien que certains chapitres ne semblent pas au cœur du débat et en soient peut-être assez éloignés. Les techniques sont liées à un état d'esprit, à des méthodes typiques d'appréhension et de résolution des problèmes. Le cadre de la capitalisation nous semble trop étroit pour la retraite : négligence du facteur temps, négligence de l'environnement économique et des données globales, négligence de l'évolution probable et de la notion de groupe au plein sens du terme. La capitalisation ne semble pas avoir suivi l'évolution philosophique de notre époque ; elle s'appuie sur des calculs précis, mais reste statique ; elle raisonne en valeurs actuelles, c'est-à-dire concentre en un point du temps la physionomie du présent et les résultats du passé ; quant à l'avenir, elle suppose toutes choses égales d'ailleurs, ce qui est inexact sur une période assez longue. Actuellement, on aurait tendance à intégrer le maximum d'éléments dans les explications et à les présenter sous leur aspect dynamique (par exemple en économie politique).

La répartition, ainsi que nous l'envisageons, convient mieux à cette évolution qui semble irréversible. Pour nous, chaque fois que surgit la notion de groupe quel que soit son aspect, reparaît le débat capitalisation - répartition ; ce qui explique le titre III où la capitalisation n'est même pas mentionnée. La notion de groupe c'est l'esprit répartition.

En matière de retraite, l'unité de temps est telle que la notion de groupe est essentielle pour définir l'équilibre sur longue période. Le groupe doit être assez large pour établir une compensation interne. En effet, une certaine liberté laissée aux organismes de retraite impose que la compensation ne se fasse pas sur le plan national d'une manière obligatoire, totale et unique. La compensation ne peut être libre ou limitée, car à court terme il n'existe pas d'aléa sur le sens et sur la grandeur des mouvements entre la caisse de compensation et l'institution de retraite ; d'une année à l'autre les variations sont faibles et ne permettent pas de passer de la position créditeur à la position débiteur, l'évolution est lente. Une compensation libre écarterait les cas où elle est profitable systématiquement à une institution, et elle ne produirait pas l'effet recherché. La répartition réclame une certaine compensation, la liberté veut qu'elle soit interne, donc que le groupe soit assez important.

La notion de groupe a des applications aussi bien techniques que juridiques. Sa modalité d'application pratique est le point qui produit des distorsions inéluctables en la matière. Le point ne doit

cependant pas servir à masquer les réalités, et à pratiquer une politique de facilité, ou même démagogique.

Quant à la nature de l'organisme de gestion, ceux qui ont leur base juridique dans le décret du 8 juin 1946 sont pratiquement seuls à pouvoir faire de la répartition. Au nom de l'efficacité, et n'oublions pas les non salariés, il n'est pas indispensable d'écarter les grosses compagnies d'assurance sur la vie. Ces dernières possèdent une expérience ancienne, une technique solide bien qu'à réformer, du matériel, et une puissance financière suffisante pour absorber la période de démarrage. La rigidité de la législation leur interdit la répartition, ce qui risque de les scléroser puisque d'autres organismes ont plus de possibilités qu'elles, devant l'évolution irréversible amorcée. Les compagnies d'assurance ont au moins le mérite d'exister, la communauté nationale doit pouvoir s'en servir. Une position trop rigide juridiquement ne résoud pas le problème. L'expérience récente du crédit différé en France le montre ; elle s'est terminée par la liquidation brutale de quasiment tous les organismes, au point que le crédit différé aura du mal à s'en relever, alors qu'il fonctionne bien à l'étranger. Auparavant il y avait eu en France l'expérience des tontines qui s'est résolue de la même façon.

Nous sommes partisans de permettre aux compagnies d'effectuer des opérations de retraite en répartition sous certaines conditions, et si elles renoncent à l'esprit commercial pour ce genre d'opérations qui ne peut être lucratif. Ceci reviendrait pratiquement à leur donner un agrément spécial, avec obligation de tenir une comptabilité entièrement séparée (comme en matière d'accidents du travail), et de faire un bilan séparé. Les compagnies qui auraient reçu cet agrément pourraient aider d'autres institutions de retraite : par des conseils techniques, par des travaux administratifs, et en particulier elles pourraient faire de la gestion financière comme accessoire d'un contrat de retraite, en application de l'adage : « qui peut le plus peut le moins ». De cette façon, la gestion financière reposerait sur des bases juridiques acceptables, et ceci éviterait d'ouvrir une porte sur les gestions de type bancaire.

Pour préciser la portée des textes, il serait utile d'interdire expressément aux associations de 1901 de faire des opérations de retraite ; le cadre juridique est manifestement inadapté à ce domaine et les responsabilités trop imprécises.

Pour terminer, nous ferons quelques suggestions qui permettraient, nous semble-t-il, d'assurer le bon fonctionnement technique des caisses de retraites par répartition. Nous nous inspirons des idées de base suivantes :

1° dans ce domaine social, où le long terme prédomine : pas de bénéfices ; tout ce qui n'est pas consommé entre dans la réserve technique affectée d'un privilège spécial.

2° il n'y a pas de garantie matérielle intégrale, il faut donc la compléter par une garantie sociologique : le groupe, dont on précisera l'assiette et l'homogénéité.

3° le rendement de l'opération doit être défini honnêtement pour qu'il soit possible à long terme.

Explicitons rapidement les règles pratiques qu'il conviendrait de poser.

1. — Le rendement de l'opération retraite sera défini d'après les données des prospectus, les documents officiels, les valeurs attribuées aux critères de détermination des droits ; ces diverses évaluations seront concordantes. Le rendement s'établira en comparant le niveau des cotisations réellement acquittées au niveau des prestations payées ou promises.

Pour une retraite prise à 65 ans le rapport entre le salaire de référence et la valeur du point ne pourra excéder 8, c'est-à-dire que la valeur actuelle moyenne d'un franc de rente sera supérieure à 8 francs. Ce chiffre correspond à un taux de croissance annuel moyen du groupe de 1,5 % à 2 % ; il ne serait pas raisonnable de compter sur des taux supérieurs sur une longue période.

2. — Le nombre des affiliés sera constamment supérieur à 100.000 ; afin de tendre vers un groupe à base interprofessionnelle, les sociétés ou associations réunissant plus de 5.000 personnes ne seront comptées que pour 5.000. Dans le décompte des affiliés, on additionnera les cotisants et les allocataires, parmi ces derniers les veuves ou autres bénéficiaires n'interviendront que pour leur pourcentage de reversion. S'il existe une compensation intégrale et obligatoire, la condition d'effectif minimum ne sera requise que pour l'organisme de compensation.

Si l'organisme n'atteint pas cette assiette minimum au bout de quelques années (5 ou 10 ans), il devra s'affilier à une caisse de compensation ou transférer son portefeuille. Cette règle existe en partie pour les sociétés mutualistes.

Pour rendre le groupe plus homogène il conviendra de prévoir un plafond pour les cotisations ; une minorité de hauts revenus ne doit pas être un facteur de déséquilibre supplémentaire (déséquilibre du niveau supérieur de la retraite par rapport au niveau moyen, déséquilibre par suite d'écarts au cours du temps dans la population intéressée).

3. — La réserve technique comprendra tout ce qui n'est pas consommé par les allocations ou les frais de gestion dont le maximum sera fixé à 5 % des cotisations normales par exemple. Il conviendra de prévoir un minimum de 2 ans de cotisations normales pour cette réserve technique, dont l'alimentation progressive se fera par prélèvement de 5 à 20 % par an sur les cotisations des premières années où les charges sont faibles.

4. — L'évolution probable des charges pour les 10 années à venir sera calculée chaque année.

5. — Afin de faire suivre aux affiliés l'évolution du régime il conviendrait de créer, tout au moins pour les sociétés d'assurances, un « Comité de direction » où seraient représentés les cotisants et les retraités.

6. — En assurance, les sociétés à forme mutuelle, en cas de sinistres importants survenus au cours d'un exercice, peuvent demander une cotisation pouvant aller jusqu'à 150 % de la cotisation normale. Cette règle pourrait permettre de garantir pratiquement les engagements en technique de répartition, la valeur du point V serait alors un pourcentage constant du salaire de référé-

rence, le point de retraite deviendrait simplement un point de cotisation. Cette légère souplesse dans les cotisations permettrait de réduire le volume des réserves, et de tenir compte de l'expansion économique. Cotisation normale doit se comprendre dans un sens aussi rigoureux que pour les sociétés à forme mutuelle.

Les caisses de retraites par répartition ont souvent pris des engagements qu'elles ne pourront pas tenir indéfiniment. Les compagnies d'assurance ont une position qui est loin d'être dynamique et efficace, ce qui risque d'arrêter leur développement, peut-être même de les faire régresser. Il y a un malaise technique certain, en matière de retraite. Nous espérons qu'il sera possible de trouver des bases plus saines, sans heurts, et sans inconvénients pour quiconque, mais nous n'en sommes pas certains, vu l'évolution rapide de ces dernières années, et la cristallisation d'un certain nombre de positions.

Mai 1958.

BIBLIOGRAPHIE

- PICARD et BESSON. — Les Assurances terrestres en droit français (Librairie générale de Droit et de Jurisprudence — 1950).
- F. NETTER. — Notions essentielles de Sécurité Sociale (Librairie du Recueil Sirey — 1951).
- M. GORECKI. — Le statut juridique des Institutions patronales de retraites (Librairie technique et économique — 1938).
- H. LION. — Régime de Retraites et de Prévoyance des cadres (Librairie du Recueil Sirey — 1955).
- H. ARIBAUD. — La répartition (Bulletin de l'Institut des Actuaires — Juin 1958 — Librairie des Assurances).
- P. DUBOIS. — Les régimes de retraites par répartition et leur avenir (Bulletin de l'Institut des Actuaires — Mars et Juin 1956 — Librairie des Assurances).
- L. FERAUD. — Technique actuarielle et organisation financière des Assurances Sociales (B.I.T. Genève — 1940).
- M. MILLECAMPS. — Décret du 24 Janvier 1956 et l'Assurance de groupe (Revue Générale des Assurances terrestres — 1956).
- R. ROYER. — Pensions sociales (Bruxelles — 1956).
- SAVIGNON et PAPAZ. — Système de retraites par capitalisation viagère collective (Communication au Congrès des Actuaires — New-York — 1957).
- A. ZELENKA. — Quelques remarques sur le régime financier (Communication à la Conférence des Actuaires — Bruxelles — 1956).
-

TABLE DES MATIÈRES

PREFACE	7
INTRODUCTION	9
TITRE I : <i>Les organismes de retraite</i>	13
CHAPITRE I : <i>Régimes obligatoires</i>	
SECTION I : Régimes Spéciaux	15
SECTION II : Sécurité Sociale et régimes annexes	17
1 Régime général de la Sécurité Sociale	17
2 Régime des non salariés	18
3 Régime des salariés agricoles	18
CHAPITRE II : <i>Régimes complémentaires</i>	
1 Les institutions patronales de retraite	19
2 Le régime des cadres	21
3 Quelques exemples de caisses fonctionnant en répartition	22
4 Quelques exemples de caisses fondées sur un système mixte	23
5 La Caisse Renault	23
6 Le Régime U.N.I.R.S.	21
CHAPITRE III : <i>Les Compagnies d'Assurances</i>	
1 Eléments chiffrés	25
2 Rigidité de la législation	26
3 Majoration des rentes viagères	28
4 Reproches faits aux compagnies	28
5 Efforts des compagnies	29
CHAPITRE IV : <i>Les Sociétés mutualistes et la Caisse des Dépôts</i>	
SECTION I : Sociétés mutualistes	31
1 Caisses autonomes fonctionnant en capitalisation ..	31
2 Caisses autonomes fonctionnant en répartition	32
3 Appréciations sur les caisses autonomes	33
SECTION II : Caisse des Dépôts et Consignations	33
1 Caisse Nationale d'Assurance sur la Vie	33
2 Autres organismes de retraites	34
TITRE II : <i>Considérations globales, techniques et économiques</i>	37
CHAPITRE I : <i>Caractères généraux de la retraite</i>	
SECTION I : Le facteur temps	38
SECTION II : Rendement d'un système de retraite	39
SECTION III : Autres notions essentielles	41

CHAPITRE II : *Systèmes en présence*

SECTION I : La capitalisation	43
SECTION II : La répartition	45
SECTION III : Autres systèmes	47

CHAPITRE III : *Notion de groupe*

SECTION I : L'Assurance en général et la notion de groupe	49
1 Groupe tarifaire	50
2 Groupe de gestion	51
SECTION II : Le Groupe et la retraite en technique de répartition	52
1 Evolution du nombre des cotisants	53
2 Evolution du volume des cotisations	55
3 Période de démarrage de la caisse	55
TABLEAU N° 1 : Evolution de la population active	58
TABLEAU N° 2 : Evolution des charges	58

CHAPITRE IV : *Théorie abrégée des rentes*

1 Rentes en capitalisation	59
2 Rentes en répartition	61
3 Comparaison des niveaux des rentes	63
4 Réserves en capitalisation	65
5 Réserves en répartition	66
6 Capitalisation collective	67
TABLEAUX N° 3 et 4 : niveau des rentes	70
TABLEAU N° 5 : niveau des réserves	71
TABLEAU N° 6 : taux de croissance du salaire nominal	71

CHAPITRE V : *Réserves nécessaires à la gestion des retraites*

1 Réserves en capitalisation	72
2 Les réserves face aux placements disponibles	75
3 Réserves en répartition	78
4 Réserves en capitalisation collective	80
5 Appréciations sur les réserves	80
TABLEAU N° 7 : Capitalisation boursière	81

CHAPITRE VI : *Conclusions théoriques*

1 La retraite, problème social	82
2 Le problème des placements	82
3 La notion de groupe	83
4 La capitalisation est impossible comme système général	84
5 Difficultés de la répartition	85
6 La capitalisation collective, système intermédiaire ..	86

TITRE III : *Aspects juridiques et modalités d'application* 87

CHAPITRE I : *L'aspect juridique des régimes complémentaires*

1 Le décret du 8 juin 1946	88
2 La notion juridique de groupe	91
3 La répartition, en matière de retraite, est-elle juridiquement de l'assurance ?	93
4 La retraite et la notion de garantie	91

CHAPITRE II : *Le point de retraite*

SECTION I : Etude théorique	96
1 Point et monnaie de compte	97
2 Le point établit un double lien	97
3 Le point est simple, abstrait, unique	98
4 Le point est solidaire du groupe	98
5 Le point crée des distorsions	100
6 Incidences des méthodes de détermination de S et V	102
7 Conclusions	103
SECTION II : Etude pratique	103
1 Evaluations relatives au point	103
2 Cas de la C.R.E.P.P.S.A.	104
3 Cas de l'I.R.E.P.S.	105
4 Valeur du rapport pour quelques caisses	105
5 Chiffres concernant les caisses de retraite par réparation	106
CHAPITRE III : <i>Un régime complémentaire : l'U.N.I.R.S.</i>	
1 Caractères généraux	107
2 Caractères de la gestion technique	108
3 Avantages complémentaires accordés aux affiliés	110
4 Clauses améliorant l'équilibre financier	112
5 Gestion financière	113
6 Appréciations sur l'U.N.I.R.S.	114
CONCLUSIONS ET SUGGESTIONS	115
BIBLIOGRAPHIE	121
TABLE DES MATIÈRES	123

Imprimerie DULAC & Cie
8, Rue Lamartine - Paris-9^e
